

c.a.u.t.
BULLETIN
de l'a.c.p.u.

WINTER

1971

HIVER

Arbitration at SFU

Salary Negotiations

Négociations salariales

Tenure in Canada — a Survey

La permanence au Canada — une étude

Université du Québec, à Montréal

VOLUME 19 TOME

NUMBER 2 NUMÉRO

THE CANADIAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY TEACHERS
ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

executive 1970-1971

bureau de direction 1970-1971

<i>president</i>	Gordin Kaplan (Ottawa)	<i>président</i>
<i>past-president</i>	Willard Allen (Alberta)	<i>président sortant</i>
<i>vice-president</i>	Robert Bertrand (Montréal)	<i>vice-président</i>
<i>treasurer</i>	Arthur P. Monahan (St. Mary's)	<i>trésorier</i>
<i>members</i>	Charles Bourne (British Columbia) David Braybrooke (Dalhousie) Jacques Brazeau (Montréal) Robert Y. Huang (Waterloo) Leo Kristjanson (Saskatchewan, Saskatoon) Israel Unger (New Brunswick)	<i>autres membres</i>

central office

secrétariat

233 Gilmour St., Ottawa 4, Ont.
233, rue Gilmour, Ottawa 4, Ont.

<i>executive secretary</i>	Alwyn Berland	<i>secrétaire général</i>
<i>associate executive secretaries</i>	Don Savage Wilfrid M. Dubé	<i>secrétaires généraux adjoints</i>
<i>information officer</i>	Linda Mitchell	<i>directeur de l'information</i>

<i>editor</i>	Wilfrid M. Dubé	<i>directeur</i>
<i>advertising office</i>	233 Gilmour, Ottawa 4, Ont.	<i>publicité</i>

published four times a year in
november, january, april and august
subscription rates: \$8.00 per year
postage paid in cash at third and
fourth class rates
on permit number 3064

quatre livraisons par année:
novembre, janvier, avril et août
l'abonnement est de \$8.00 par année
affranchissement en numéraire comme
objet de troisième ou quatrième classe,
permis numéro 3064

c.a.u.t.

BULLETIN

de l'a.c.p.u.

a publication of the canadian association of university teachers

volume 19 tome — winter 1971 hiver — number 2 numéro

publié par l'association canadienne des professeurs d'université

contents matières

DOCUMENTS

Arbitration at SFU :

the Popkin Case 3

Censure of Mount Allison University 30

Guidelines for Salary Negotiations 31

Censure de l'Université du Québec 34

Directives en matière de négociations

salariales 35

SURVEY — ÉTUDE

Tenure in Institutions of Higher Education

in Canada 39

Permanence de l'emploi dans les institutions

d'enseignement supérieur au Canada 39

REPORTS — RAPPORTS

L'Université du Québec, constituante de

Montréal 75

BOOKS — LIVRES

The University, Society and Government

C. B. Macpherson 99

ARBITRATION at SFU: the POPKIN CASE

This document is the result of hearings which began on 13 March 1970. The membership of the committee was completed on 29 January 1970 and was composed of Professor J. G. Nelson, nominated by President K. Strand, Professor J. Zaslove, nominated by Professor Popkin, and Professor G. Rosenbluth, nominated jointly by the other two members. This decision is most important in the light of the events at Simon Fraser University but also because it raises issues of extreme relevance to the present academic scene. The title and subtitles are of the Editor.

This committee was constituted under the terms of section IV of the Simon Fraser University Statement on Academic Freedom and Tenure (AFT) to determine whether there is cause for the dismissal of Professor Nathan S. Popkin, a political scientist in the Department of Political Science, Sociology and Anthropology (PSA). The version of AFT taken as authoritative by the committee, with the exception of one clause, is that issued in the series "Simon Fraser University Policies and Procedures" as document number AC 2 and dated "as of 3-31-69". Article 5.2 of this version contains an error, and the wording of this clause that was agreed to be correct by the two parties appearing before this committee, and accepted as such by the committee, is appended to this decision.

grounds for dismissal

In accordance with article 4.1.a of AFT, the President of Simon

Fraser University presented "grounds for dismissal" and "charges upon which those grounds are based" to Professor Popkin on October 17, 1969. The statement of grounds and charges is as follows:

Mr. Nathan Popkin
Grounds for Dismissal for Cause

The first ground for dismissal is that Mr. Popkin has failed to perform his contractual duty to teach his assigned scheduled course.

The second ground for dismissal is that Mr. Popkin violated his duty to, and abused the trust of, his students by failing to provide the instruction in the course for which they enrolled. These two grounds are based on the following charges:

- (a) He asserted that he was "on strike";
- (b) He failed to confirm that he would teach his regularly scheduled classes when so requested in a letter dated September 24, 1969 from Dean Sullivan; and he also failed to confirm that he was teaching or would teach his regularly scheduled classes when so requested in a letter dated September 30, 1969 from Dr. L. Srivastava, Acting Academic Vice-President.
- (c) He failed to teach his assigned scheduled course P.S.A. 441 during the period September 24 to October 2, 1969.

In accordance with article 4.1.d (iv) of AFT, the committee considered only these grounds for dismissal and evidence relevant thereto in determining whether there is cause for dismissal. The committee heard evidence and argument on 33 days between the dates of March 13, 1970 and October 4, 1970, and 211 exhibits were entered in evidence.

cause for dismissal

AFT provides no guidance as to the criteria that the committee should use in determining whether a given line of conduct constitutes cause for dismissal. The committee finds a guide which it considers acceptable in the Policy Statement on Academic Appointments and Tenure recently published by the Canadian Association of University Teachers (*C.A.U.T. Bulletin*, Winter 1970, p. 26). This statement says: "if 'adequate cause' is to be defined, it might be said to mean, or to include, gross misconduct or persistent neglect of a professor's duty to his students or his discipline."

The C.A.U.T. statement does not tell us how "gross" misconduct has to be in order to constitute cause for dismissal. In forming a

judgement on this matter one must bear in mind the reasons for the special status accorded to dismissal, as distinct from "non-renewal of contract" and "refusal of tenure," in academic employment practice and in statements on academic freedom and tenure.

Both the generally accepted standards of good academic practice, and statements on academic freedom and tenure such as those of the C.A.U.T. and Simon Fraser University, clearly imply that dismissal is a *last resort* in solving whatever problems arise from the employment of a particular individual. The reason for this is not that security of employment is attractive to faculty members, but rather that protection against arbitrary dismissal is necessary for the proper functioning of a university. Without such protection there cannot be the free pursuit of knowledge and understanding through teaching and research, that is the object of the university. Protection against arbitrary dismissal is particularly important for faculty members in the social sciences and humanities, since their academic duty includes the critical analysis of social institutions and values, and they are therefore likely to attract the unfavorable attention of members of the public or some of their own colleagues.

AFT makes this point in its opening paragraph, a quotation from a United States study of tenure: "Academic Freedom and Tenure do not exist because of a peculiar solicitude for the human beings who staff our academic institutions. They exist, instead, in order that society may have the benefit of honest judgement and the independent criticism which might otherwise be withheld because of fear of offending a dominant social group or transient social attitude."

The view of dismissal as a last resort furnishes a key to the proper interpretation of the word "gross." The misconduct must be such that either it results in serious impairment of the functioning of the university which cannot reasonably be expected to be remedied by any measures short of dismissal, or, if the impairment was temporary, the misconduct must be such as to set up a reasonable expectation of a recurrence of similar misconduct with consequent serious impairment of the functioning of the university if the individual concerned is not dismissed. While, inevitably, the effect of dismissal is punitive, its *object* is not to punish the individual concerned, but to relieve the university of his presence.

Article 4.1.d (iv) of AFT directs that the hearings shall be held *in camera* and the evidence kept confidential. Accordingly in writing the decision we have had to be cautious in referring to the evidence on which our conclusions are based. We discuss the evidence itself only when it is publicly known independently of our hearings.

the three charges

The three charges against Professor Popkin were not contested, and the committee finds that charges (a) and (b) are correct. Whether charge (c) is upheld depends on the definition of the words "teach" and "scheduled." The immediately relevant facts are that Professor Popkin continued to teach his course after September 24, 1969, but classes were held off the campus, and thus at places other than those scheduled in the official university timetable, and they were held at times other than those scheduled in the timetable. Moreover, there was some change in course content from that originally planned, although it remained within the scope of the official calendar description. While Professor Popkin did not attempt to conceal this continuing activity, he failed to inform the university administration and the Senate of it, and indeed deliberately neglected opportunities that were offered to him for so informing them, as indicated in charge (b). He took no steps to arrange for the evaluation and certification of students who continued to participate in the course, or to prevent the arrangements, which he had reason to believe were going forward, for the withdrawal of his course from the list of those for which the university would grant credit.

Charge (c) is therefore correct if the word "teach" is defined to include the operations of arranging for evaluation and certification, which at present, in Canada at least, are widely thought of as part of university instruction in regular courses. Charge (c) is also correct if the word "scheduled" is defined to mean "at the times and places scheduled in the official university timetable."

The committee defines the terms "to teach" and "scheduled" in the manner just indicated. We hold that it is in accordance with customary university usage to include evaluation and certification under the head of "teaching." As for the word "scheduled," the definition given in paragraph 11, is a reasonable one, and the inclusion of this word in the statement of charges is redundant unless the definition in paragraph 11 is used.

The committee therefore accepts charges (a), (b) and (c) as correct.

analysis of stated grounds

AFT uses the words "grounds for dismissal" in describing the statement that the university is required to make, and the words "cause for dismissal" in describing the task of the hearing committee. We take the words "grounds for dismissal" to mean a statement of the particular class of misconduct or neglect of duty which, in the view of the university, represents cause for dismissal.

The committee must therefore consider whether the stated grounds describe something that actually occurred; whether they describe a type of misconduct or neglect of duty; and if the answer to both these questions is positive, whether the misconduct or neglect of duty was "gross" or "persistent" enough to constitute cause for dismissal.

The university's statement includes two separate grounds for dismissal, the first being breach of contract, and the second being the double offence of violation of duty to students and abusing the trust of students.

Popkin and the students

In the context of the statement, "to abuse" may mean either "to use improperly or injuriously; to misuse" or "to hurt by treating wrongly; to injure" (*Funk and Wagnalls Standard College Dictionary*, Canadian Edition). Using the trust of students improperly or injuriously can be a serious offense against academic ethics, but no evidence was presented to suggest that Professor Popkin abused the trust of his students in this sense, and there is no reason to suppose that he did. The university's statement may mean that Professor Popkin hurt or injured the trust of his students by engaging in a course of action which prevented them from getting credit in his course. This sort of injury to trust could only be the result of a disappointment of expectations, but the evidence indicates that students were warned from the start of the term of the possibility that they might not get credit for Professor Popkin's course. We find, therefore, that Professor Popkin did not abuse the trust of his students, in either of the possible senses of this term.

We must now consider whether Professor Popkin violated his duty to his students. As a matter of grammar and semantics, we do not think that it is possible to violate a duty. It is, however, possible to neglect a duty or to fail to perform it, and we interpret the university's language in this sense. We interpret the words "provide the instruction" in the same wide sense we have already assigned to the word "teach," and find that the second ground for dismissal describes something that actually occurred, since Professor Popkin failed to perform the normal academic duty of providing for the evaluation and certification of students in his course, and failed to teach his course at the officially scheduled time and place.

breach of contract

Finally we must consider breach of contract. Professor Popkin did not have a written contract setting out his duties, but in accepting employment at the university, he accepted an implicit contract to

perform the normal duties of a university professor. We did not inquire whether every unauthorized interruption in the performance of any portion of these duties represents a breach of contract, and we did not determine whether Professor Popkin did in fact break his contract with the university. We do not find such a determination necessary, since we find that there cannot be a breach of contract unless there is a neglect of duty, and that breach of contract *per se* cannot be cause for dismissal. Breach of contract might be said to be misconduct, but by the standards prevailing elsewhere in society, it is not serious misconduct. It might be argued that the standards of morality prevailing in academic life should differ from those elsewhere, but we do not think that conduct that is common in the business world should constitute cause for the ultimate sanction in academic life.

The university argued that in law a breach of contract by one party permits the other to terminate the contract. We do not think this is relevant, since the object of AFT is to provide protection against dismissal over and above that which would be provided by the law in the absence of AFT. The proper body to decide whether a dismissal is legal in the absence of AFT is a court of law, and if nothing further were required to permit a dismissal to go forward, the procedures set up under AFT would be pointless. We conclude that a determination that a dismissal is legal cannot establish that there exists cause for dismissal in the sense of AFT.

We find, therefore, that there is at most one valid ground for dismissal, namely neglect of duty to students. There has been no abuse of the trust of students, and the answer to the question whether there is cause for dismissal does not depend on whether the neglect in question also constitutes a breach of contract. Professor Popkin's neglect of duty, which lasted for one week, cannot be said to have been "persistent." The question to be determined therefore is whether it represents misconduct "gross" enough to constitute cause for dismissal.

academic strike

Professor Popkin joined with some of his colleagues in a "strike" involving a partial withdrawal of services. The Canadian academic community has had no previous experience with academic strikes, and hence there are no Canadian discussions of the issues of principle involved. We find useful contributions in the Summer 1968 issue of the *AAUP Bulletin* published by the American Association of University Professors. This publication contains a policy statement on academic strikes proposed by an AAUP committee, an extended explanation of the statement by the committee, and an

article by Professor S. H. Kadish, one of the members of the committee.

In most occupations, a strike is not considered misconduct *per se*. Exceptions to the rule that strikes are a permissible mode of conduct are usually based on the notion that the services in question are in some sense socially indispensable, such as the services of policemen or firemen. But it can hardly be maintained that the services of a professor of political science are indispensable even to the same degree as those of a garbage collector. As Kadish says:

“It would be implausible to make a parallel between campus strikes and strikes in essential services, like hospitals, or transportation. A few more holidays in the academic calendar creates inconvenience to students and others—more or less depending upon the duration of the strike. But it produces nothing like the hardship of withholding hospital services or stopping the means of transportation. And with ingenuity one can often make good lost time to some extent—by extending the term or making up classes or giving out class assignments” (p. 163). (This page reference and those that follow are to the *AAUP Bulletin*, Summer 1968.)

Nor could a strike be condemned on the grounds that university professors are, in a manner of speaking, public employees. So are the postal clerks and garbage men whose strikes have been ruled legal and legitimate. As the AAUP committee points out:

“Along with many other public functionaries whose continuous services are not vital to the community, teachers in public institutions of higher education should not have their liberties automatically restricted simply because (to the extent that they are employees) a governmental agency is their employer” (pp. 157-158).

strike and the community of scholars

Nevertheless, there is a wide-spread notion that academic strikes are highly improper, and this notion is prevalent among members of the academic profession. Academics wish to think of themselves not as “workers” or “employees” but as professionals and as members of the community of scholars. Some view the concept of the strike as incongruous with the concept of professionalism, and most academics view it as inconsistent with the concept of the community of scholars. This thought is expressed in the introductory paragraph of the policy statement which reads:

“Faculty members in higher education are officers of their colleges and universities. They are not merely employees. They have direct professional obligations to their students, their colleagues and their disciplines. Because of their professional competence, they have primary responsibility for central educational decisions . . . We believe that these principles of shared authority and responsibility render the strike inappropriate as a mechanism for the resolution of most conflicts within higher education” (p. 157).

In its explanatory discussion the AAUP committee points out that:

“Resort to the strike as a regular mechanism for the resolution of conflicts with administrations or governing boards imperils the faculty’s just claim to partnership in the government of the institution, by implying acceptance of the status of mere employees . . . Employees strike against employers; co-ordinate and interdependent members of a community do not usually strike against one another” (p. 157).

We share these sentiments, but it does not follow that a strike necessarily constitutes misconduct. Generally accepted standards of professional behaviour are in a state of transition, as is indicated by the growing frequency of strikes by medical practitioners. The view of academics as a professional community is an ideal image to which reality corresponds with varying degrees of imperfection. Indeed the occurrence of a strike is a symptom rather than a cause of the failure of the real situation to conform to the ideal:

“A strike is a witness of failure. Its occurrence means that a relationship that should be one of mutual trust has become an adversary one. A strike, to be sure, will usually be the outcome rather than the cause of a breakdown of communications and confidence. But it carries the risk of further important hardening of opposed positions, and of creating deeper rifts” (discussion, p. 157).

strike and safeguards

We conclude that appeals to professionalism or to the notion of the community of scholars cannot establish that a strike necessarily constitutes misconduct. There are, however, two other considerations that do establish a presumption of misconduct when a strike takes place. The view that industrial strikes are a permissible mode of conduct is based on the expectation that, by and large, the strike weapon will not be used in an arbitrary and irresponsible manner, for trivial reasons. There is a built-in safeguard that makes this a reasonable expectation, and that is the fact that the industrial worker loses his pay for every day or every hour that he remains

on strike. He is thus not likely to strike without good reason. In the case of Simon Fraser University, and in the academic world generally, this safeguard is absent. It would have been a violation of AFT for the university to withhold the strikers' salary. There is thus no built-in safeguard to prevent the irresponsible use of the strike weapon. If the academic community wants to legitimize the strike as a means of negotiating with university administrations, it should institute arrangements for the withholding of pay while a strike is in progress.

strike and rational discussion

Secondly, there is a specifically academic commitment to reason and discussion which is violated by a strike, which necessarily generates emotion, tension, and pressure. Kadish says:

"I am not ready to mark out the line between aggressive persuasion and coercion, but I submit that a strike is far from the grey margin. In its essential import it entails inflicting and sustaining some injury on another until he concedes what you want . . . This I think is outlaw to the professorial commitment to reason and argument, however acceptable it may be in the competitive world of business and industrial relations. It is, therefore, an injury to ourselves, but it should be said that it also is an injury to our students, whom we cannot escape instructing when we act as professors. When we depart from the methods of reason for ourselves to get what we want, we cannot help conveying a lesson for them when their wants are not satisfied" (p. 165).

"The strike not only forsakes reason in conception. In the strategy of its execution, it appeals to sentiments of solidarity calling for the subordination of individualized judgement. A picket line in effect is not simply an invitation to appraise a grievance. It is a signal to joint regardless of one's judgement on the merits at the risk of open and notorious disloyalty to a group" (p. 165).

"The strike . . . constitutes a subordination of reason and persuasion to the use of coercion, usually founded upon a wholly self-made judgement of the rightness of one's cause . . . The decision to strike in protest is generally made at mass meetings by those personally and profoundly interested, usually quickly and in heat" (pp. 165-6).

It must be emphasized, however, that a strike is not the only example of the abandonment of reason and discussion in the conduct of university affairs and the substitution of pressure and appeals to

emotion. Distortion, stereotyping, prevarication, demagoguery, sycophancy, log rolling, minor forms of blackmail, unscrupulous pursuit of self-interest by an individual or a group, appeals to loyalty to a group or an individual instead of reason — none of these are infrequent in the conduct of academic business by faculties and administrators. If a temporary straying from the path of reason and discussion were to be cause for dismissal, it would be hard to keep the universities staffed.

While a strike establishes a presumption of misconduct, we agree with the conclusion of the AAUP committee that there are circumstances in which a strike does not constitute misconduct, and a wider range of circumstances in which it is not the kind of gross misconduct that constitutes cause for dismissal. In particular we agree with the following excerpt from the policy statement:

“Situations may arise affecting a college or university which so flagrantly violate academic freedom (of students as well as of faculty) or the principles of academic government, and which are so resistant to rational methods of discussion, persuasion and conciliation, that faculty members may feel impelled to express their condemnation by withholding their services, either individually or in concert with others. It should be assumed that faculty members will exercise their right to strike only if they believe that another component of the institution (or a controlling agency of government, such as a legislature or governor) is inflexibly bent on a course which undermines an essential element of the educational process.

“Participation in a strike does not by itself constitute grounds for dismissal or for other sanctions against faculty members . . .” (p. 157).

We are also in agreement with the following propositions in the article by Kadish:

“The infliction of great injuries may be justified by the need to avoid still greater ones and may be excused by pressures and circumstances which challenge the restraint of the most scrupulous” (p. 166).

“So far as the academic interest strike is concerned, justification, or at least excuse, might more readily be found in the degree of academic iniquity to which the university has fallen, the obduracy of the administration to appeals to common commitment and reason, the crisis character of the situation, the absence of effective alternatives, and the like” (p. 167).

the effects of the strike

It appears from this discussion that in determining whether Professor Popkin should be dismissed for his participation in the strike, we must weigh the impact of his actions on the students and the university, and we must also consider to what extent the actions of the administration and other elements in the university provide "justification or at least excuse." This latter question is a very difficult one, and this is the main reason for the large volume of evidence that had to be taken.

We will first deal with the effects of the strike. Students knew from the beginning of the term that there was a possibility of strike, and Professor Popkin, as well as other faculty members who later struck, warned students who enrolled in their courses that they might not get credit. The collective decision to strike was taken by a "plenum" consisting of hundreds of students and between ten and twenty faculty members (of course, an additional individual decision to strike or not to strike was taken by each faculty member). Thus, insofar as the strike involved inconvenience or hardship for students, it is fair to deduce that in a high proportion of cases these burdens were assumed voluntarily by voting for the strike and/or registering in a course that was likely to be struck.

It is not completely clear what exactly the strike consisted of, and to some extent this seems to have varied according to the individual "striker." A universal feature was the boycott of the official machinery for scheduling and certification. We have already indicated what was involved in Professor Popkin's case, and we note again that his students were not deprived of instruction in the narrow sense. We do not think that serious inconvenience resulted from the decision to meet at times and places not officially scheduled. These arrangements were made with the consent of the students, and similar arrangements are common in academic life.

The strike lasted from September 24 to October 2, 1969, and terminated with the suspension of the striking faculty members on October 3. Three days later the Senate cancelled a considerable number of courses that had been affected by the strike. Students in the cancelled courses were given the option to transfer to other courses. If they did not transfer then, under certain conditions, they became eligible for a partial refund of fees. The Senate made special arrangements for students who had to graduate in the same trimester and could not transfer to a suitable course. Apart from these special provisions, Senate already had the power to reduce the number of credits required for graduation or for majoring in a field, in individual cases of great hardship.

We conclude that while the strike and cancellation of courses involved inconvenience for a significant number of students, it did not result in overwhelming hardship. We have no evidence of students having to postpone their graduation and, at least as far as Professor Popkin's students are concerned, they were not deprived of the educational experience. Undoubtedly the strike increased the number of cases in which a student had to enroll in a course other than that of his first choice, but this also frequently happens when courses are oversubscribed.

Professor Popkin must also be given some share of the responsibility for the picketing that resulted from and accompanied the strike, even though there is no evidence that he himself engaged in picketing. Picketing, even when it is peaceful, destroys the calm atmosphere required for teaching and research, and is thus incompatible with the operation of a university. Professor Popkin is not charged with picketing, or even with promoting picketing, but we think that it was a natural consequence of the acts he is charged with, given the fact that he was joining with others in a strike, and should therefore be taken into account in weighing the seriousness of the results.

evaluation of alternative action

It might be argued that the seriousness of the strike should be evaluated on the basis of what would have happened if the administration and the Senate had not acted quickly to cancel the courses and provide alternative opportunities for the students affected. On the other side it may be argued that the suspensions and cancellations of courses made the situation worse than it need have been, so that the full blame for the resulting inconvenience to students should not be placed on the shoulders of Professor Popkin and his colleagues.

If the authorities had done absolutely nothing, the strike would have continued for a longer period, but we have no way of knowing how much longer. If the strike had continued for the rest of the trimester, the consequences would have been more serious, since students would have lost credits for the struck courses, without the opportunity to transfer and without the opportunity for refunds. As we have indicated, however, Professor Popkin and other instructors warned students of the possibility of a strike early in the term, and those who wanted to be sure of credits could have transferred to other courses before the beginning of the strike.

On the other hand it is quite possible that the strike would only have continued for a week or so, and in that case the consequences

would have been less serious than those that actually developed. Formal classes could have been resumed and students could have obtained their evaluation and certification at the end of the term, without the need to transfer to other courses.

Since we have no evidence to evaluate the probability of the various alternative outcomes, we cannot conclude that in the absence of the swift action taken by the authorities, the consequences of the strike would have been more serious than they were.

On the other hand we can think of alternative courses of action which it would have been reasonable for the university to take, and which would, with a high probability, have led to less serious consequences. The administration and the Senate could have provided the opportunities they did for transfers, for refunds, and for graduation, without suspending the striking faculty members or cancelling their courses. These opportunities could have been left open for, say, another week, during which the strike might have terminated, as a result of negotiation or otherwise. Such an arrangement would not have placed undue strain on instructors and students in other courses. One might add that it would have been reasonable for the administration to engage in some negotiation with the strikers, but the question of negotiation will be discussed at greater length below, and the alternative actions suggested here would have been reasonable, even in the absence of negotiation.

We conclude that as far as direct damage to the interest of students is concerned, the university must bear some share of the responsibility, and the consequences of Professor Popkin's action should be described as inconvenience rather than serious deprivation. The most serious injury to the interest of the university is that dramatized by the phenomenon of picketing: the substitution of pressure for reason.

conduct of the administration

We now turn to the question whether the preceding conduct of the administration and other elements in the university provided justification for the strike, taking into account the principles discussed earlier. The "ultimatum" leading to the strike, which was passed by the above-mentioned "plenum" by vote of more than 700 to 36, called on the President to enter into negotiations concerning "four demands" which had been made earlier. These dealt with the termination of the "trusteeship" that had been imposed on the PSA department, the rescinding of recommendations made by the Departmental Tenure Committee and the University Tenure Committee, the acceptance of recommendations that had been made by an "illegal" committee elected by the department, and the encourage-

ment of "decentralized experimentation in organization and educational procedures."

In order to determine whether such an ultimatum might have been justified, we have reviewed the events of the year preceding the strike in considerable detail. We found an escalating conflict between a majority group of so-called "radicals" in the PSA department on the one hand, and on the other hand administrative officers, the University Tenure Committee, the executive of the faculty association, and minority groups in the PSA Department. In the course of the conflict the composition of the majority and minority groups in PSA changed from time to time, and there were significant differences of opinion and conflicts *within* these groups. Moreover, on any given definition of the word "radical," the group of radicals in PSA did not necessarily coincide with the "majority." The conflict covered a variety of issues, and on various occasions one or both sides adopted uncompromising or unreasonable postures or were guilty of breaches of AFT. The strike and suspension were phases in this conflict, and not by any means the final phases, although, as far as the duties of this committee are concerned, they are the last phases we are permitted to consider.

In this type of situation, unreasonable acts on one side are likely to result from the belief that the other side is acting unreasonably. It therefore becomes extremely difficult to determine whether the actions of the administration and the University Tenure Committee "so flagrantly violate academic freedom or the principles of academic government" and whether they are "so resistant to rational methods of discussion, persuasion and conciliation" that a strike may be justified in the terms of the AAUP statement quoted above.

lack of complete information

The difficulty is enhanced by the fact that, in order to judge whether the situation constituted a threat to academic freedom, it is necessary to deduce motives from a pattern of action, so that there is room for a variety of interpretations, which are necessarily a function of the personal qualities of the interpreter. Moreover, both sides had only incomplete knowledge of the relevant events. There is therefore considerable scope for errors of interpretation and differences in judgment.

In approaching the question of justification the Committee has therefore taken the view that what counts is not necessarily how the strikers perceived the situation, since they may have been unrealistic and unreasonable in their evaluations, and in that case the strike as an overreaction to an imagined threat is not, we think, justified in the sense of the AAUP statement. In the committee's

view what counts is whether it would have been a reasonable deduction (not necessarily the only reasonable deduction) from the facts available to PSA, that a flagrant violation of academic freedom or the principles of academic government existed.

In April and May of 1969, members of PSA acquired information which led them to believe that the authorities were planning a "purge" of the Department. We find that there is some evidence that can reasonably be interpreted in this way.

In July 1969, the elected Chairman of the Department was rejected by the Dean of Arts on the basis of his dissatisfaction with the Chairman's administration in an earlier eight-month period. Both the Dean's election to office and the Chairman's first election had taken place at about the same time, and both had been intimately involved in the change-over from a style of administration that emphasized the power of department heads to one that emphasized the power of deans, vice presidents, and university-wide committees. This change-over was associated with considerable stress and debate, in which both the new Dean and the new Chairman participated with some eagerness for issues, considerable rhetoric, and many differences of opinion.

The Department refused to nominate another chairman and a trusteeship committee, chaired by the Dean and consisting of faculty members outside the Department, was appointed to administer the Department's affairs. We have reviewed the somewhat confused situation relating to the status of the chairmanship at this point. We conclude that the circumstances were such that it was reasonable for the Department to expect that the grounds for dissatisfaction with the elected chairman should be clearly and fully stated, and that he should be given a chance to present his side of the case under conditions meeting the requirements of natural justice. This was not done, and the fact that it was not done increases the plausibility of the view that a purge was intended. Moreover, it was clear from the size, composition and terms of reference of the trusteeship that it was an essentially unworkable administrative device, and it was to be expected that members of the Department would not cooperate with it. In these conditions the imposition of the trusteeship could reasonably be regarded by members of the department as a deliberate provocation.

performance of the PSA chairman

The committee has seen the statement of reasons provided to the *President* (not to the Department) for dissatisfaction with the previous performance of the Department Chairman. We are not convinced that this statement of reasons reflects sound judgement, but it is not

necessary for us to make a decision on this point. Even if the rejection of the elected chairman was justified, it would have been reasonable to leave him to administer the department until an alternative chairman could have been appointed. The resulting administrative and academic difficulties would have been far less serious than those that followed from the trusteeship. Opposition to the trusteeship, and refusal to cooperate with it, extended well beyond the group that finally struck. The refusal of the Department members to accept an alternative chairman could have been no stronger than it was under the trusteeship. In fact, what ultimately led to a solution was not the trusteeship, but the suspension of the strikers and the election of a new chairman by a majority vote of the remaining Department members. The trusteeship can be said to have helped only in the perverse sense that it helped to provoke the strike which provided the occasion for the suspensions. (It is important in this context that the suspension extended to the right to vote in departmental and faculty affairs. We cannot find any justification for this in AFT, which mentions only the President's right to suspend a faculty member from *teaching*.)

If the situation was indeed as serious as was alleged in the submission to the President, there would have been good grounds for submitting both the academic and the administrative affairs of the Department to assessment by an external committee. We do not believe that any department has the right to refuse such external assessment.

Moreover, sensible procedures for resolving deadlocks relating to the election of departmental chairmen were outlined in resolutions of Joint Faculty dated December 1968, and resolutions passed by Senate on July 7, 1969, and by the Board on July 17, two days after the appointment of the trusteeship. These procedures were far less disruptive than the trusteeship that was actually implemented, and were obviously known to the administration. They could have been put into operation at any time, regardless of whether the resolutions relating to them had been passed by the Board and Senate.

Neither external review nor the procedures just referred to required the trusteeship, and it would have been possible to leave the elected chairman to hold office in a temporary capacity until the matter was resolved. In fact there are grounds for believing that the total administrative collapse of the Department under the trusteeship was avoided only because the elected Chairman continued to act as a *de facto* Chairman.

We are forced to conclude that members of the Department cannot be regarded as unreasonable, if they took the view that the administration must have intended the natural consequences of its actions

in imposing the trusteeship, and if they deduced that the administration must have intended to create an intolerable state of affairs in the Department or to goad its members into some act of desperation.

relations between DTC and UTC

We must now deal with the composition and procedures of the Department Tenure Committee. Under the provisions of AFT, the composition of every Department Tenure Committee (DTC) must be approved by the University Tenure Committee (UTC). Various committees proposed by the PSA department were rejected by the UTC. A committee proposed by the Dean was rejected by the department and, finally, under the provisions of AFT, the Dean appointed a committee on which there was only one PSA member, who was well known as an opponent of the radical majority in the Department.

Our review of the evidence leads to the following judgement regarding composition:

- (1) The UTC was not unreasonable though somewhat rigid in insisting that instructors be excluded from DTC's. This ruling did not discriminate against PSA.
- (2) The UTC was within its rights but not reasonable in rejecting a visiting full professor on the committee, and insisting that he be replaced, when the visiting professor had been elected by the Department, and the only other full professor willing to serve was one who had just returned from 16 months of leave and was known to be strongly opposed by and to the majority. This ruling could reasonably be interpreted as discriminating against PSA.
- (3) The Dean of Arts acted in an unreasonable and provocative manner when appointing a committee under section 3.5 of AFT by replacing, on the committee proposed by the Department, not only the visiting professor to whom the UTC had objected, but also two other members of the radical group, to whom the UTC had not objected.
- (4) The committee finally appointed by the Dean, under section 3.6 of AFT, did not possess the expertise normally associated with a departmental tenure committee.

A member of the Department could reasonably have concluded from points (2) and (3) above, in conjunction with other evidence, that the UTC and the Dean were placing special obstacles in the path of contract extension, promotion, and tenure, in the PSA Department.

In June 1969, the UTC, in addition to rejecting the proposed composition of the DTC, prohibited the Department from carrying through its plan to submit DTC recommendations to ratification by a student committee and by the Department as a whole. The UTC took the view that such ratification would contravene AFT.

We too would interpret sections 3.10, 5.2 and 6.1 of AFT as *implying* that the recommendations of a DTC should not be subject to ratification by a student group or by other groups in the Department. We note, however, that nothing *explicit* is said about the matter in AFT, and that AFT is an exceptionally poorly drafted document, open to a great range of interpretations. Hence the UTC interpretation is not the only possible one. Moreover, AFT does not set up the UTC, or any other body, as a "Supreme Court" with powers to interpret the "constitution."

It may be argued that under these conditions a committee, particularly one with quasi-judicial functions, must have the power to interpret AFT insofar as this is necessary to carry out its own duties. It is not a duty of the UTC, however, to supervise the *procedures* followed by DTC's in reaching their recommendations. Its duties are spelled out in considerable detail in AFT and are confined to supervising the *composition* of DTC's and reviewing the *substance* of tenure and promotion recommendations, and of contract renewal recommendations under certain circumstances.

suspicion of discrimination

It was therefore reasonable for members of PSA to take the view that, in prohibiting ratification, the UTC exceeded its powers in a manner that discriminated against PSA. The reasonableness of this view gains further support from the fact that, although the Department had already notified the UTC of its proposed procedures in October 1968, the UTC did not raise any question about them until June 1969. This was precisely the time when some of the other developments that made it reasonable for members of the Department to feel persecuted were already occurring.

We must grant the reasonableness of the view that the UTC was abusing its powers and discriminating against PSA even though, as we have said, ratification by students might well have been a violation of AFT. Proper ways of handling the problem would have been to set up an authority for the interpretation of AFT, or to legislate specifically on the question of student participation through amendment of AFT (the route taken to deal with deadlocks on the composition of a DTC) or by resolutions of Senate and Board (the route taken to regulate the election of departmental chairmen). These things were not done.

The handling of the problem of student participation is one example of a pervasive problem. Existence of a poorly drafted document with no agreed procedure for its interpretation meant that all parties to a dispute could and did use their personal interpretations, and thus accused their opponents of violating the rules. The complaint of the Dean of Arts that the elected Chairman of PSA had not followed "university policy and regulations" largely reflected the fact that the Chairman's interpretation of AFT differed from the Dean's. Since, however, in the context of the university as a whole, the radical group in PSA represented an isolated minority, the responsibility for perpetuating this undesirable state of affairs must be placed on the majority, their opponents in the administration, the faculty association, the Senate, and the Board.

We conclude that the handling of DTC composition and procedures made it reasonable for PSA members to suspect that the Department was being singled out for special treatment designed to facilitate the ultimate imposition of unfavorable tenure and renewal decisions.

recommendations of DTC to UTC

We now consider the actual recommendations on tenure and renewal handed down by the DTC and the UTC in August of 1969. The strikers, as well as non-striking members of PSA, claimed that many of the recommendations on tenure and renewal were unreasonable and unjust and indicated the objective of destroying the PSA Department. Moreover the procedures by which the decisions were made were said to have been improper and to have involved undue haste, insufficient consideration, lack of expertise, and violations of AFT.

We have been handicapped in our consideration of these problems by the refusal of the UTC to supply any documents, even those which could not reasonably be regarded as confidential, such as curricula vitæ or publications lists.

We have, however, obtained sufficient written and oral evidence to permit us to conclude that in a number of cases the recommendations on tenure and renewal were quite unreasonable. We infer that this was also the view of the President, since in two cases he did not forward the recommendations to the Board and urged the individuals concerned to appeal for reconsideration. The recommendations that we find unreasonable, however, include some that were sent to the Board and acted upon.

The routine procedures adopted by the UTC violated the terms of AFT, and in making at least one of its recommendations, a further serious violation of AFT was involved. The routine violations appear to have been standard practice of this committee, and cannot,

therefore, be said to have discriminated against PSA. They do, however, constitute part of the evidence which made it reasonable for an individual in PSA to lack confidence in the fairness and objectivity of the UTC.

the problem of undue haste

Recommendations of the DTC and UTC were made with undue haste, and without examining all the readily attainable evidence, such as the views of referees. In view of the special circumstances surrounding the establishment of the DTC, and its lack of expertise in the relevant disciplines, these omissions were particularly serious. Recommendations were forwarded to the Board without permitting sufficient time for the appeal procedures provided by AFT.

The explanation offered by the university administration for this insistence on speed was that under section 5.5 of AFT failure to give notice of non-renewal of a contract before August 31 of the year preceding its expiry leads to automatic extension for an additional year.

We do not believe that there are any circumstances in which the existence of such a deadline justifies a shortcutting of proper procedures. In fact, a major purpose of the automatic extension is to allow adequate time to follow the procedures required for a well-considered decision. Thus, to cite the principle of automatic extension as a reason for haste contradicts its purpose.

Moreover, even if we were to accept the administration's position, which we do not, we would have to note that:

- (a) In at least two of the cases considered by the DTC and the UTC the contract did not expire in 1970 and thus the reason that had been given for insisting on speed did not apply (there may have been more than two cases in this category; the evidence is incomplete).
- (b) Once the DTC had made a recommendation, the August 31 deadline need have been applied only to those cases in which non-renewal of contract was recommended. There were only two such cases.

It might be argued that it was necessary to send even cases in which contract renewal was recommended to the Board before August 31, in order to give the Board the option of rejecting the recommendation and terminating the contract. While such an objective might not have violated the wording of AFT, it clearly would have contravened its spirit. University witnesses denied that this was their objective.

In order to compensate for the inadequate time for appeals, the Board passed a special resolution permitting appeal *following* Board action in the case of specified individuals who had been given no renewals or only one-year renewals. This action does not, however, extinguish the violation of AFT involved in taking cases to the Board before the completion of appeal procedures. Appeal following a Board decision, and thus at the pleasure of the Board, is a highly irregular procedure and cannot be equated with appeal preceding the recommendation as required by AFT. Proper academic decisions, particularly in the sensitive area involved here, require exhaustive academic discussion, which includes the full appeal procedures, *before* recommendations are made to the essentially lay authority and opinion represented by the Board. Members of PSA had, moreover, reason to believe that individuals on the Board were hostile to them. Finally it is important that the special Board resolution did not apply to all cases of non-renewal that were taken to the Board.

the president's action

In cases where the UTC refuses tenure, AFT provides no appeal, but two such cases were not sent to the Board, and the President offered to ask the UTC to reconsider them, if this seemed appropriate after a discussion with the individuals concerned. One of them refused to have this discussion, and the President did not ask the UTC to reconsider this case. It appears that the President regarded the introductory paragraph of AFT as authorising him to ask for this reconsideration, but there is nothing in this paragraph or in any other regulation that requires the discussion as a precondition of such action. There was, moreover, no secret about the reasons why many people considered the UTC decision in this particular case quite unreasonable. The President could have acted without the discussion, and a member of PSA could reasonably interpret the President's failure to act in this case as a tacit endorsement of the UTC decision.

In spite of repeated written requests, the first one dated August 26, Professor Popkin did not receive the reasons for the DTC's recommendation in his case in writing (as required by AFT) before September 13 at the earliest, and most likely not before October 16 (there is conflicting evidence regarding the date). In the circumstances prevailing at the time, it was reasonable for him to interpret this delay as indicating an unwillingness on the part of the administrative officers involved, the Dean of Arts and the chairman of the Department Tenure Committee, to facilitate his appeal. Other members of PSA experienced similar delays.

The considerations recited above indicate that we must regard it as reasonable for PSA members to have viewed the whole process

by which tenure and renewal decisions were made and appeals provided for as being directed against the radical group in PSA, and violating the principles of good academic government.

Our review indicates that, in a number of interrelated events, actions and decisions were taken by administrative officers and committees, which could reasonably be interpreted as having the ultimate objective of driving out the radical group in PSA. These involved arbitrary rulings, improper procedures, violations of AFT, and one-sided interpretations of AFT.

Were these actions and decisions forced on the administration and the committees by the actions and attitudes of PSA? To some extent we have already answered this question by suggesting alternatives to the actions actually taken by the administration and the committees. Evidence has been offered to suggest, however, that in the view of administrative officers, they were driven into the positions they took by "confrontation" tactics adopted by PSA.

"confrontation" tactics

The word "confrontation" has frequently been used in relation to PSA's dealings with other groups in the university. We are not sure what those who use it mean, but it seems to us that, as the word is commonly used, a strategy of confrontation includes the deliberate raising and sustaining of issues which it is not necessary or prudent to raise, an element of intransigence, and some disregard of good manners or lack of consideration for the opponent. Such a strategy is not necessarily a vice; in some circumstances it may be salutary; but generally speaking it is not well suited to the operation of a large and complex organization, particularly when that organization is a university.

In a number of instances the evidence suggests that the Department or its Chairman were engaging in confrontation. It is significant, however, that "moderates" in the Department, who recorded their opposition to confrontation tactics, were also opposed to the university's actions which we have described, and did not view them as reasonable responses to the Department's positions.

The most important issue on which the Department can be charged with confrontation concerns student participation in tenure and renewal recommendations. An attitude of confrontation is suggested by the fact that the Department insisted on its policy even though it was at best of dubious legality under AFT, and did not seek clarification of this issue through the Senate or the faculty association. Moreover, the Department rejected reformulations of its policy suggested by a "moderate" group, which could have been viewed by UTC as complying with its directives, without sacrificing the

substance of student participation. It is clear that the policy on student participation was a major factor in the establishment of the trusteeship and the imposition of an external DTC.

On the other hand, it must be recognized that the Dean of Arts felt strongly on the matter of student participation, and did not hesitate to make his views known to the UTC. It is not likely that he would have been satisfied by the proposal of the "moderates" which concerned the form rather than the substance of student participation.

There is, however, a strong reason for doubting that the Department was engaged in unyielding confrontation on the matter of student participation. After a period of intransigence a "compromise" proposal was made jointly by the elected (and rejected) chairman and one of his "moderate" critics in the Department. It involves substantial departure from the principle of student ratification, and clear identification of the "unratified" decisions of the DTC. The evidence on the history of this proposal is not complete, but it is clear that it was known to the Trusteeship Committee, the UTC, and administration officials. None of these chose to follow it up.

We conclude that the evidence does not sustain the allegation that the actions and decisions summarized above were reasonable responses to PSA "confrontation" and provocation. We find that it was a reasonable judgement for a faculty member in PSA to make that the situation produced by the decisions on trusteeship, tenure and renewal, "flagrantly violated academic freedom and the principles of academic government," to use the language of the AAUP statement.

alternative action to strike

But it does not follow automatically that the strike was a reasonable response. Other responses were urged on the PSA faculty members by the administration. One was to use those channels of appeal against the UTC and DTC decisions that were still open. This could not have brought about a solution to all the problems mentioned above and was thus not, by itself, a complete alternative to the strike. Its inadequacy even in the narrower framework of tenure and renewal decisions has been indicated above. It is now appropriate to add that the record of arbitrary interpretations and decisions by the Dean of Arts and the UTC in connection with the establishment of the DTC and the trusteeship, as well as the nature of the UTC's procedures and substantive decisions, made it plausible that a genuine reconsideration on appeal could not be expected. The representation of appeal as a viable alternative would have been more convincing if we had been given evidence of success by

any of the "radicals" who did appeal in one form or another. No such evidence was presented.

In the case of Professor Popkin we must give some weight to his claim that he could not formulate an appeal without having the reasons for the decision, and that he did not received these until some time after the beginning of the strike, and indeed some time after the suspension.

discussion with president

Another possible response was to seek discussion of the outstanding issues with the President. Professor Popkin did seek and hold such a discussion, but it proved unproductive. The strikers repeatedly demanded that the President negotiate about their "four demands," but the President refused. The reasons offered to us for this refusal were, first, that the negotiating conditions set by the strikers were unacceptable, since they involved open negotiations and referral of agreements to a "plenum" consisting of hundreds of students and a handful of faculty members. We can understand a refusal to negotiate under these conditions, but the President could have made counter proposals, for negotiation with faculty only, in private, and without referral to the plenum. It would have been reasonable to believe that the conditions for negotiation set forth by the strikers were themselves negotiable, and the attempt should have been made.

The President appears to have been unwilling to negotiate privately because he had formed the view that the situation was one of confrontation, in which any concession on his part might lead to an escalation of demands. We believe that this was a mistaken view, which failed to take account of the fact that there had been a progressive de-escalation of the strikers' demands in the weeks preceding the strike. There is reason to believe that the strike would not have started if the President had merely appointed a negotiating committee, without making any further commitments.

A further reason for refusing to negotiate offered by the President was that he would not negotiate under threat of strike. This is a valid reason when the object of the strike is to pressure the opponent into accepting a demand which is to be the subject of negotiation. As a result of the de-escalation, however, this was not the object of the strike at the time it started. The strike simply had the purpose of re-enforcing a demand for *negotiation* without requiring any commitment concerning the results of the negotiations. Under these conditions, negotiations would not have been "under threat of strike." The strike threat would have disappeared with the appointment of a negotiating committee.

We conclude that one cannot charge the strikers with failing to seek the path of negotiation, since this in fact was the object of the strike. One can, however, charge them with setting unreasonable conditions for negotiation in their official statements. In view of the President's attitude, we cannot assert that negotiation under more reasonable conditions was a viable alternative. We must assume, moreover, that particularly after Professor Popkin's interview with the President which took place twelve days before the strike, the strikers had an understanding of the President's attitude.

... with faculty association

Another possible alternative to strike action might have been to approach the faculty association for aid. The evidence indicates that, on the initiative of Professor Popkin, some of the strikers attempted this course and failed, through no fault of their own. The evidence suggests, moreover, that there existed some hostility to the "radicals" in PSA on the part of officers and members of the executive of the faculty association.

... with the C.A.U.T.

Finally the strikers could have relied on the good offices of the C.A.U.T., and this is a course they explicitly rejected. The C.A.U.T. had made proposals for approaching a solution to the conflict, which PSA had welcomed. The Academic Freedom and Tenure Committee of the C.A.U.T. was due to consider the Simon Fraser University problem in November. Nevertheless the strikers chose not to wait. Moreover, they were specifically warned by the President of C.A.U.T. that he viewed a strike as unreasonable and that the C.A.U.T. would not take up their cases if they struck. They chose to ignore this warning. An explanation offered by witnesses for this apparently reckless policy is that the strikers deduced from an earlier public statement of the President of C.A.U.T. that he was biased against them or at best incapable of understanding their point of view. We think that this was an unreasonable deduction.

effectiveness of the strike

Even if there had been no obviously productive alternatives, it would have been pertinent to consider whether anything useful could be achieved by striking. We accept the testimony of strikers to the effect that the object of the strike was not to inflict hardship on students, but to stage a demonstration and thus to win sympathy for the strikers' cause and redress for their grievances. But we

cannot understand how the strikers could have believed that their demonstration would be effective. They were an isolated minority group, both within the university and in the community, at least in that part of the community which might influence the policy of the university. Their own political and sociological analysis should have led to that conclusion. The only effect it was reasonable to expect, even on the strikers' own analysis of the situation in the university, was that the strike would be cited by the university authorities as a final illustration of the unreasonableness of the "radical" group. This is what happened.

conclusion: academic misconduct

We find that the strikers failed to follow up all possible alternative avenues of dealing with the problems they faced, and that the strike was frivolous in the sense that there was no good reason to expect it to yield a positive result. We must therefore conclude that Professor Popkin's participation in the strike should be classified as a form of academic misconduct.

but no cause for dismissal

We have found, however, that the consequences of the strike were not very serious academically, that there was extraordinary provocation in the unreasonable actions and decisions of officers of the administration and administrative committees, and that some of the alternatives to strike action which one would expect in a normal situation were not available or offered no reasonable hope of success. Moreover, the misconduct is not likely to recur unless there is a similar set of exceptional circumstances. Under these conditions we cannot conclude that the conduct with which Professor Popkin is charged is the type of gross misconduct that furnishes cause for dismissal. We therefore find that there is no cause for dismissal. The decision of the committee is unanimous.

We are, of course, aware that reinstatement of Professor Popkin will not solve the problems that have been encountered within the PSA Department and in its relations with the rest of the university. Dismissal of Professor Popkin would not have solved these problems either. We note that all parties to the conflicts we have discussed have called for external review in one form or another. In our opinion there is urgent need for external review of the administration and the academic policies of PSA, and the administration of the Faculty of Arts. We include the academic policies of PSA because allegations concerning "deficiencies" in these policies have been among the factors promoting conflict at the University. The neces-

sary external review could be carried out by a small committee, which should be set up as soon as possible.

Dated at Vancouver, British Columbia, this 19th day of November, 1970.

[Signed] J. G. Nelson, Calgary, Nov. 18, 1970
Jerald Zaslove
Gideon Rosenbluth, Chairman

appendix:

*article 5.2 of the Simon Fraser University Statement
in Academic Freedom and Tenure.*

5.2 The decision to recommend renewal or non-renewal of the appointment of a faculty member who has not acquired tenure shall be made by the Department Tenure Committee. The Department Head or Chairman shall inform the faculty member of the recommendation of the Department Tenure Committee, together with the basis for the decision, and these facts shall be put in writing for the faculty member if he so requests. The Department Head or Chairman shall submit the recommendation of the Department Tenure Committee, together with the basis for the decision, and any dissenting reports, to the Dean of the Faculty.

The original title of the report is : **Decision of the Hearing Committee in the Matter of Dismissal Charges brought by the President of Simon Fraser University against Professor Nathan S. Popkin.** A statement prepared by Professor N. Popkin and Professor M. Lebouritz will be appearing in the **C.A.U.T. 1971 A.C.P.U., Vol. 2, No. 2.**

ATTENTION

C.A.U.T. SPRING COUNCIL MEETINGS 1971

are scheduled 13-14 May

at NEW COLLEGE, UNIVERSITY OF TORONTO

RÉUNION DU CONSEIL DE L'A.C.P.U., PRINTEMPS 1971

se tiendra les 13 et 14 mai

au NEW COLLEGE, UNIVERSITY OF TORONTO

C.A.U.T. CENSURE OF ADMINISTRATION AT MOUNT ALLISON UNIVERSITY *

WHEREAS the appointment of Mrs. Catherine Daniel, a tenured faculty member at Mount Allison University, has been terminated without proof of adequate cause before an arbitration committee in accordance with the standards of the C.A.U.T. Policy Statement on Academic Appointments and Tenure; and

WHEREAS the President and the Board of Regents of Mount Allison University have consistently refused to agree to an arbitration committee "the findings and opinion [of which] should be final and binding on the member and the university, subject to any provisions of applicable provincial legislation," despite the attempts of over a year and a half by the Mount Allison Faculty Association and the C.A.U.T. to safeguard tenure through the application of the Policy Statement, in particular Articles C.1, C.6, and C.8 (a); and

WHEREAS a motion of condemnation of the action of the President and Board of Regents of Mount Allison passed by the C.A.U.T. Council at its May 1970 meeting made the demand that a binding arbitration be provided Mrs. Daniel; and

WHEREAS the President and Board of Regents of Mount Allison University have continued to refuse to establish such an arbitration;

BE IT RESOLVED that the C.A.U.T. censures the President and Board of Regents of Mount Allison University for refusing to establish an arbitration to determine if adequate cause exists for the dismissal of Mrs. Catherine Daniel as a tenured faculty member at Mount Allison University.

November 1970

* The Report on Mount Allison University was published in the C.A.U.T. Bulletin, Autumn 1970, vol. 19, number 1, pp. 51 ff.

GUIDELINES for SALARY NEGOTIATIONS

This document was submitted by the Economic Benefits Committee of the C.A.U.T. at the November 1970 meetings of the Council and was adopted as amended by the Executive.

1. full disclosure

All salary statistics available to the administration and the boards must be made available to the faculty association. Preferably, information on individual salaries should be made available, on a confidential basis, to the negotiators. In any case, the minimum degree of disclosure should include figures grouped by department or faculty and rank. There should be no argument against such groupings for any unit involving four or more individuals.

Where the faculty association requires tabulations not prepared by the administration but based on the data reported to D.B.S., the administration must either prepare the tabulations for the association or provide access to the basic data for a research officer appointed by the association with suitable safeguards for confidentiality.

2. negotiations

The association should prepare a brief on salaries and other economic benefits, containing and explaining its proposals, in time for members of the board and administration to study it before the start of negotiations.

Negotiations should include these minimal conditions:

- (a) the negotiations must be between the faculty association through its salary committee, and a university body having clear authority to undertake and carry to a conclusion such negotiations; the whole board, or a committee of the board with special responsibility for salaries and fringe benefits; or senior university administrators who have been expressly authorized by the board to be the negotiating committee;
- (b) the board or its committee must respond to the association's initial proposals and there must be dialogue. Time must be allowed for the preparation and study of further material (in addition to the initial brief);
- (c) if the initial proposals are not acceptable to the board (or its committee), it shall present in writing its own proposals which, together with the association proposals, shall provide the basis for further discussion and negotiation.

3. *object of negotiations*

All rules and practices governing salary levels, salary structure, salary policy, and other economic benefits are subject to negotiation and may not be unilaterally imposed. The salaries of individuals are not a proper subject of negotiation by the salary negotiating committee.

4. *timeliness of negotiations*

- (a) Salary negotiations should commence prior to the preparation of the preliminary drafts of the annual budget.
- (b) Negotiations must be completed well before the accepted deadline for notification to individual faculty members of decisions on salaries for the coming year.

5. *settlement of disputes*

Every effort should be made to resolve disputes through internal negotiation. If no agreement can be reached, the issue should be referred to mediation and, if mediation fails, to arbitration.

When arbitration is employed, consideration should be given to forced-choice arbitration, whereby the arbitration board makes its decision in support of the final proposal of one party or the other, but may not make any other decision.

The arbitration board should consist of three persons: one nominated by the faculty association, one by the board, and one jointly chosen by the other two nominees to act as chairman. Procedures should be developed for the naming of a chairman failing agreement of the two nominees within a stipulated period of time.

6. *further comments*

(a) If any special budget or tentative budget for salaries has to be prepared (e.g. for submission to provincial authorities), a separate round of negotiations should precede the budget decision.

(b) The rules proposed in (1) are self-explanatory. The administration's failure to disclose salary information is one of the most frequent complaints of member associations.

(c) The rules proposed in (2) are designed to prohibit such conduct as the use of the president or bursar as a buffer between the association and the board; failure to consider the association's proposals seriously; and decisions based on considerations that are not disclosed to the association.

(d) The rules proposed in (3) are designed to prevent the occurrence of secret or non-negotiable guidelines that influence the salary structure. Special treatment for particular faculties is an example.

(e) The rules proposed in (4) are designed to prevent negotiation taking place so late in relation to the deadlines for budgeting and for final decision that real negotiation is precluded.

RÉSOLUTION DE L'A.C.P.U. CENSURANT L'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC ET DE LA CONSTITUANTE DE MONTRÉAL *

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC — CONSTITUANTE DE MONTRÉAL

ATTENDU que l'Université du Québec a négligé de fournir des garanties convenables quant aux conditions d'emploi et quant à l'exercice de la liberté universitaire à l'Université du Québec, constituante de Montréal; et

ATTENDU que le président de l'Université du Québec et le recteur de l'Université du Québec, constituante de Montréal, refusent depuis quelques mois de fournir les mécanismes d'appel et les correctifs pour au moins 29 membres du corps professoral dont les contrats prirent fin le 31 mai 1970 et auxquels furent niées des procédures normales de revision et d'appel; et

ATTENDU que plusieurs membres du corps professoral ne furent avisés qu'en avril ou mai 1970 du non-renouvellement de leur contrat dont la date d'échéance était le 31 mai; et

ATTENDU que, profitant d'un conflit entre le module et le département de philosophie, le conseil du module a choisi unilatéralement les mécanismes d'enquête, les membres des comités et les normes d'après lesquelles on jugerait le personnel du département, que ces gestes ont reçu l'appui d'instances administratives supérieures à l'Université du Québec et que ceci a violé la liberté universitaire des professeurs en 1969-1970; et

ATTENDU que, lors du non-renouvellement des contrats de tous les professeurs du département de philosophie par la suite et du réengagement de certains des professeurs ultérieurement, on a accordé une importance indue à des critères idéologiques et violé gravement de ce fait la liberté universitaire;

IL EST RÉSOLU que l'Association canadienne des professeurs d'université censure le président de l'Université du Québec et le recteur de l'Université du Québec, constituante de Montréal, pour avoir négligé de fournir les garanties convenables afin d'assurer la mise en application de procédures universitaires équitables et de protéger la liberté universitaire.

le 26 novembre 1970

* Le rapport du comité d'enquête de l'A.C.P.U. est publié dans ce numéro, section liberté universitaire et permanence de l'emploi, p. 75.

DIRECTIVES

en matière de

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Ce document, préparé par le comité de l'A.C.P.U. sur les avantages économiques, fut présenté tel qu'amendé par le Bureau de direction au Conseil et fut adopté lors de la réunion de novembre dernier.

1. divulgation complète

L'association des professeurs doit avoir accès à toutes les données statistiques révélées à l'administration et au Bureau des gouverneurs. Il est préférable que, tout en demeurant confidentielle, l'information sur les salaires individuels des professeurs soit mise à la disposition des négociateurs. Quel que soit le cas, une divulgation minimale doit inclure les données regroupées par département ou faculté et stratifiées selon le rang. On ne saurait accepter d'exception dans le cas d'unités regroupant plus de quatre individus.

Là où l'association des professeurs a besoin de classifications fondées sur des données statistiques fournies au Bureau fédéral de la statistique (et non préparées par l'administration), l'administration doit, soit préparer les classifications pour l'association des professeurs, soit permettre au chargé de recherche, mandaté par l'association des professeurs, d'avoir accès aux données statistiques de base tout en prenant des mesures pour sauvegarder la confidentialité.

2. négociations

L'association des professeurs doit préparer un rapport sur les salaires et les avantages économiques contenant et explicitant ses recommandations et ceci suffisamment tôt pour permettre au Bureau des gouverneurs et à l'administration d'en étudier le contenu avant d'entamer les négociations. Les négociations doivent inclure comme point de départ les conditions suivantes:

- (a) les négociations se poursuivent entre les parties suivantes: le comité des salaires (ou tout autre agent négociateur mandaté par l'association des professeurs) et le Bureau des gouverneurs ou un comité du Bureau des gouverneurs particulièrement responsable des salaires et des avantages sociaux;
- (b) le Bureau (ou son comité) doit répondre aux propositions initiales de l'association des professeurs et le dialogue s'ensuivre. On alloue un certain délai pour la préparation et l'étude de documentation additionnelle en plus du document original;
- (c) si la proposition initiale de l'association est jugée inacceptable par le Bureau (ou son comité), ce dernier présentera par écrit ses propres propositions lesquelles, conjointement avec les propositions de l'association, fourniront la base de futures discussions et négociations.

3. but des négociations

Tout règlement ou coutume en matière de niveau salarial, structure salariale, politique salariale et autres avantages économiques font l'objet de négociations et ne peuvent être unilatéralement imposées. Les salaires individuels des professeurs ne font pas l'objet propre de négociations entreprises par le comité de négociation des salaires.

4. opportunité des négociations

- (a) Il est opportun que les négociations salariales commencent avant la préparation des projets préliminaires du budget annuel.
- (b) Les négociations doivent être complétées bien avant la date d'échéance fixée pour l'annonce aux professeurs individuels des décisions salariales pour la prochaine année financière.

5. arbitrage

Si les propositions finales de l'association demeurent inacceptables et les parties n'arrivent pas à un commun accord, le différend sera soumis à l'arbitrage avec choix alternatif obligatoire.

Le comité d'arbitrage sera composé de trois personnes, l'une nommée par l'association des professeurs, l'autre par le Bureau des gouverneurs et la troisième choisie conjointement à titre de président par les deux autres membres.

Le comité d'arbitrage doit se prononcer en faveur de l'une ou de l'autre proposition mais n'est pas autorisé à rendre une décision alternative. Cette décision sera finale et exécutoire pour les deux parties concernées.

6. commentaires additionnels

(a) Advenant la préparation d'un budget spécial ou d'un budget provisoire relatif aux salaires (par exemple, soumission aux autorités provinciales), des pourparlers séparés précéderont la décision d'ordre budgétaire.

(b) Les directives proposées au premier article (1) sont évidentes. La réticence de la part de l'administration à révéler les renseignements en matière salariale est un des plus fréquents griefs des associations de professeurs.

(c) La directive proposée à l'article deux (2) cherche à prévenir une action introduisant le président ou le trésorier comme un tampon entre l'association des professeurs et le Bureau des gouverneurs. Elle obligerait l'administration à prêter une attention sérieuse aux propositions de l'association et à éviter de prendre des décisions fondées sur des considérations non divulguées à l'association.

(d) Les directives proposées au numéro trois (3) cherchent à prévenir l'existence de directives secrètes ou non négociables pouvant influencer la structure salariale. Une considération spéciale réservée aux membres du corps professoral de certaines facultés en est un exemple.

(e) Les directives proposées au numéro quatre (4) cherchent à prévenir la tenue de négociations à une date si rapprochée de la date d'échéance des soumissions budgétaires et de la décision finale que la négociation véritable devient à toute fin pratique inutile.

**UNIVERSITY OF VICTORIA DEPARTMENT OF CHEMISTRY
INDUSTRIAL PROCESSES AND THE CHEMISTRY OF POLLUTION**

As his specialty the appointee will develop a course for chemistry- and science-majors dealing with the chemical principles used in major industries (metal, mineral and petroleum refining, pulp and paper, polymer, etc.), including waste product disposal. He will also participate fully in other departmental teaching and research activities. To be considered, applicants should have an appropriate Ph.D. degree (chemistry, chemical engineering, etc.), hold or have held a suitable appointment in industry, and have experience in academic teaching. The appointment is from July 1, 1971, and applications with curriculum vitae and names of three referees should be forwarded before February 15, 1971, to:

Dr. S. A. Ryce, Head,
Department of Chemistry,
University of Victoria,
Victoria, B.C., Canada.

**University of Toronto Centre for Russian and East European Studies
FIFTH ANNUAL SUMMER RUSSIAN WORKSHOP**

(June 21 to August 13, 1971)

and

STUDY TOUR TO THE U.S.S.R.

(August 14 to September 4, 1971)

The Workshop programme consists of 8-week (200-hour) courses. Employing the most modern facilities for language learning, this Workshop will provide intensive training in the Russian language at both the undergraduate and graduate levels.

Courses :

1. Intensive Elementary Russian
2. Intensive Intermediate Russian
3. Intensive Advanced Russian
4. Russian Stylistics
5. Advanced Conversational Russian
6. Methods of Teaching Russian
7. Reading Course in Humanities and Social Sciences (History, Geography, Political Science, Political Economy, Economics, etc.)
8. Reading Course in Russian Literature and Criticism
9. Russian for Research
10. Special Course for Interpreters and Translators
11. Exchange Programme

Tuition Fee :

\$200. A number of bursaries intended to cover the cost of tuition in whole or in part are available.

Study Tour :

Approximately \$800. Bursaries not available.

For further information and application forms, please write to :

S. V. Kononoff, Director
Summer Russian Workshop
University of Toronto, Room 5024, Sidney Smith Hall
100 St. George Street, Toronto 5, Ontario, Canada

The deadline for applications is April 15, 1971

Tenure in Institutions of Higher Education in Canada

The survey which follows was made at the request of the C.A.U.T. Committee on Academic Freedom and Tenure. It is based on a survey designed and conducted in its first stages by Mlle Mireille Lapointe, the former Research Officer. A questionnaire was sent last winter to the administration of all colleges and universities affiliated with C.A.U.T. Some universities did not complete the questionnaire, but sent copies of their faculty regulations. **Unfortunately two universities (Dalhousie and Victoria) made no response to the survey despite a number of requests.**

Once the survey was as complete as we could make it, copies were sent to the Presidents of all member faculty associations for verification and correction.

It should be noted that the figures in Table 2 on the number of professors holding tenure are for 1969-1970. The information shown in the other tables reflects the conditions and regulations governing tenure on 1 December 1970.

Permanence de l'emploi dans les institutions d'enseignement supérieur au Canada

C'est à la demande du Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'Association canadienne des professeurs d'université, que l'étude sur la permanence de l'emploi a été réalisée. Elle fut élaborée et dirigée initialement par Mlle Mireille Lapointe, le chargé de recherche d'alors, d'après un questionnaire préparé par elle et distribué l'hiver dernier à l'administration des institutions d'enseignement supérieur à travers le Canada.

Quelques universités ne remplirent pas le questionnaire mais nous firent parvenir plutôt une copie de leur manuel à l'usage des professeurs. **Malheureusement deux universités, en dépit de demandes réitérées, n'ont pas répondu au questionnaire : Dalhousie et Victoria.**

Lorsque l'étude fut terminée, du moins en ce qui nous concernait, des copies furent envoyées aux présidents de toutes les associations locales pour qu'ils en vérifient l'exactitude et fassent des corrections si nécessaire.

Veuillez prendre note que les statistiques au tableau 2, fournissant le nombre de professeurs avec la permanence de l'emploi, sont pour 1969-1970. Quant aux autres tableaux, les conditions et règlements régissant la permanence de l'emploi sont ceux en vigueur le 1^{er} décembre 1970.

TABLE 1 — Survey of Tenure in Institutions of Higher Education in Canada, December 1970.

Institution	Criteria considered relevant when reviewing the file of a faculty member up for tenure	Is a faculty member who has been refused tenure obliged to withdraw after a certain number of years?	Do you periodically review the files of tenured faculty members?	Procedure on the dismissal of tenured faculty members	Person(s) having the authority to engage in procedures of dismissal against a tenured faculty member	Does the tenured faculty member receive a statement of reasons why such proceedings were instituted?
Acadia	4 years at the University. Years of teaching at other institutions may be taken into account.	No, but depending upon circumstances an offer of an appointment without tenure may be made as a terminal appointment.	No.	Stated procedure.	Not specified.	In writing.
Alberta	Number of years at University : Professors : 2 years Associate Professors : 2 years Associate Professors and Lecturers : 2 years usually followed by an additional 2-year probationary period.	If the decision is negative he will be offered a terminal appointment of one year.	No.	Stated procedure.	President, Dean, Department Chairman.	Orally and in writing.
Bishop's	Number of years at University : Professors and Associate Professors : 2 years Assistant Professors and Lecturers : 3 years Number of years of teaching at University and others : 5 years	No.	No, not as a matter of regular practice, but such is not precluded "if required in the best interest at the University".	Stated procedure.	The University Corporation on recommendation of the Principal.	—
Brandon	Three years' full-time service completed is basis for permanent tenure, at any professorial rank. Shorter period as the President may determine for particular cases.	Yes, for the Lecturer rank only.	No.	Stated procedure.	Dean, Department Chairman.	In writing.
U. B. C.	Maximum of 5 years. If initial appointment at rank of Professor or Associate Professor re-appointment will normally be made with tenure.	Yes, after a one-year terminal appointment.	No.	Stated procedure.	President.	In writing.
Brock	Professor : 1st year Associate Professor : 2nd year Assistant Professor : 4th year Lecturer (or Lecturer and Assistant Professor) : 5th year	A Lecturer for 6 years shall either be promoted or appointment will not be renewed.	No.	Stated procedure. (Approved by Senate, yet to be by Board of Governors).	Faculty member(s) draw(s) up charges and transmit(s) them to the Dean and the faculty member.	In writing.
Calgary	Associate and Full Professors considered during 2nd year. Assistant Professors must be considered during 4th year.	Three possible decisions : 1) tenure be granted; 2) 1-year extension of appointment; case is then reconsidered; 3) no further extension of the appointment.	Not generally, this may be done on an "ad hoc" basis for individual cases.	Stated procedure.	President, Dean, Department Chairman; others may suggest that above persons initiate procedures.	In writing, presented personally by the President.

Canadian Military Colleges	Criteria not specified. No handbook available.	Yes.	No.	Stated procedure.	Principal, Dean, Commandant, Deputy Minister of National Defence.	In writing.
Carleton	Preliminary period will not exceed 5 years : at the rank of Professor and Associate Professor 2 years at the rank of Assistant Professor : 3 years	Yes, but in a few cases, in agreement with the faculty member, there is a year term appointment, during which further consideration is often given.	No.	Committee is considering stated procedure.	President.	In writing.
Dalhousie *	Professor, Associate Professor, Assistant Professor with 3 years' experience shall be considered for tenure after 2 years, at Dalhousie. Others considered for tenure after 3 years of service.	Only in demonstrably unusual circumstances shall a faculty member be given a temporary appointment to carry beyond the fourth year of service.	Not specified.	Stated procedure.	Dean, Department Chair-man.	In writing.
Guelph	Only Professors, Associate Professors and Assistant Professors may receive tenure consideration. However, no specific guidelines are established.	Yes.	No.	Stated procedure.	Dean, Department Chair-man.	Orally and in writing.
Lakehead	Appointments to fill permanent positions are normally made on a probationary basis for the first 4 years. They can be terminated at the end of any contract year. The probationary period may be extended one year.	No.	No.	Stated procedure.	Any one may initiate charges.	In writing.
Laurentian	Waiting period : Full Professors and Associate Professors : 1 year Assistant Professors and Lecturers : 3 years	No.	No.	Stated procedure.	President.	In writing.
Laval	From 5 to 8 years, depending on rank. Years of teaching at other institutions are taken into account. Tenure is granted when promoted to the rank of Associate Professor.	No.	No.	Stated procedure.	Rector, Dean and Department Chairman.	In writing.
Lethbridge	2-year probationary period : which may be followed by one additional year probationary period for Full Professors, or 2 additional years probationary period for Assistant and Associate Professors.	1-year terminal contract.	No.	Stated procedure.	May be initiated at departmental level; however, formal action is taken by the President.	Orally and in writing.

* See Introduction, p. 39

Institution	Criteria considered relevant when reviewing the file of a faculty member up for tenure	Is a faculty member who has been refused tenure, obliged to withdraw?	Do you review the files of tenured members?	Dismissal procedure	Person(s) authorized to engage in dismissal procedures	Statement of reasons why proceedings were instituted
Loyola	Professors : normally granted at beginning of 3rd year. Associate Professors : normally granted at beginning of 5th year. Assistant Professors : eligible at beginning of 5th year. Previous experience taken into consideration.	No.	Yes.	Dismissal procedures to be negotiated. However, University accepted binding arbitration for 29 cases in 1970.	Principal, Dean, Department Chairman.	Orally and in writing.
Manitoba	Professors or Associate Professors : 3 years Assistant Professors : 4 years To be reduced by at least one year if individual has been a lecturer here.	Yes.	No.	Stated procedure.	The President would act on a recommendation from the Dean or Department Head, but he must take the matter to the Board.	In writing.
McGill	Not specified.	No. Under review.	No.	Resolution of the Board under review.	Principal.	No.
McMaster	Associate Professors : not to exceed 4 years, but above 2 may be considered at any time. Assistant Professors : not to exceed 6 years, will be considered during 3rd year. Lecturers : must be considered after 5 years.	Yes, for Lecturers.	Not specified.	Stated procedure.	President.	In writing.
Memorial	Appointments to rank of : Professors : normally appointed with tenure. Associate Professors : total period without tenure cannot exceed 3 years. Assistant Professors : total period without tenure cannot exceed 4 years. Lecturers and Instructors : total period without tenure cannot exceed 5 years; tenure means promotion to Assistant Professor.	Yes, but one-year terminal contract offered.	Not specified.	Stated procedure.	President, Dean.	Orally and in writing.
Moncton	Minimum of 3 years' service at institution. Minimum of 5 years since nomination to Assistant Professor. Tenure is granted when appointed to Associate Professor.	No.	No.	Stated procedure.	Rector.	In writing.

Montréal	Promotion from Assistant to Associate Professor automatically grants tenure. When appointed to Associate Professor without having previously held the rank of Assistant, at least one 1-year probationary period.	Yes, if after 6 years Assistant Professor is not promoted to Associate, in exceptional circumstances his contract may be renewed yearly.	No.	Stated procedure.	The Executive Committee after consultation with or suggested by the Faculty Council except in emergency.	In writing.
Mount Allison	Professors : 2 years Associate Professors : 3 years Assistant Professors : 4 years Lecturers : 4 years	Yes.	No.	Being negotiated.	President.	In writing.
Mount St. Vincent	Professors : beginning of 3rd year. Associates : beginning of 5th year. Assistants : beginning of 4th year. (when promoted from Lecturer) Assistants : beginning of 5th year.	Yes	No.	Stated procedure.	Not specified.	Not specified.
U. N. B.	Minimum of 2 years, at institution (consideration being given to extend to 4). Probationary period may be reduced to 1 year. Professors, Department Heads and Deans are presently considered to have tenure from time of appointment.	Under review.	No.	Procedures under review by a committee.	Under study.	Under study.
Notre Dame of Nelson	A faculty member is normally eligible for tenure after 6 years of service at Notre Dame of Nelson.	No.	No.	No.	Not specified.	Not specified.
Nova Scotia Tech.	Tenure may be granted by Board at any time. However, after 5 years of satisfactory service at the rank of Assistant Professor or higher rank, tenure is granted.	Yes.	No.	No.	Executive of the Board.	Not specified.
Ottawa	Minimum of 2 years' service at institution. Required to be Associate Professor. This rank requires a minimum of 7 years of university teaching or similar experience.	No.	No.	"Ad hoc" procedure.	Anyone formally authorized after consultation with immediate superiors of faculty member.	In writing.
U. P. E. I.	For beginning faculty members, the probationary period is 2 years minimum and 5 years maximum including previous full-time academic service.	Yes.	Not specified.	Yes (ad hoc).	President, Dean.	Yes.

Institution	Criteria considered relevant when reviewing the file of a faculty member up for tenure	Is a faculty member who has been refused tenure obliged to withdraw?	Do you review the files of tenured members?	Dismissal procedure	Person(s) authorized to engage in dismissal procedures	Statement of reasons why proceedings were instituted
Queen's	Probationary appointment : Associate Professor : not to exceed 3 years. Assistant Professor : not to exceed 4 years. Appointments to the rank of professor are not ordinarily probationary. Probation does not imply inevitable appointment with tenure.	The final decision may be for further probation or termination, but no further period of probation shall be longer than two years.	Random reviews of documentation of members awarded tenure in each year are carried out by the Tenure Committee (a Subcommittee of the Senate Committee on Appointment, Promotion, Tenure and Leave).	Stated procedure.	Dean, Director of the School, Officer responsible for academic appointments.	If he so requests, he will receive a statement of reasons, either orally or in writing.
St. Francis X.	5 years at University, not at rank of Lecturer.	Yes.	No.	Stated procedure.	President, Dean and Department Chairman (as a group). Vice-President.	In writing.
St. John's	Professors, Associates : 3 years. Assistants : 4 years.	Yes.	No.	Stated procedure.	President, the Warden.	In writing.
St. Mary's	Faculty member promoted to the rank of : immediately Full Professor : after 3 years Associate Professor : after 4 years Assistant Professor : rank of Full Professor : after 2nd year.	No.	No.	Stated procedure.	President.	In writing.
St. Thomas	—	No.	No.	C.A.U.T. procedures are being negotiated.		
Saskatchewan-Regina	Professors : immediately Associate Professors : 1 year Assistant Professors and Lecturers : 3 years	Yes.	No.	Dismissal procedures being negotiated.		
Saskatchewan-Saskatoon	Professors : immediately Associate Professors : 1 year Assistants & Lecturers : 3 years	Yes.	No.	"Ad hoc" procedure.		
Simon Fraser	Professors and Associates : upon appointment; if not, within 2 years. Assistants : within 4 years. Instructors : usually appointed for 1 year and appointments may be renewed annually.	Yes, but terminal contracts are offered.	Not specified.	Stated procedure.	Dean, Vice-President, Academic, President.	In writing.

In 2 pending dismissal cases, University adopted C.A.U.T. guidelines as "ad hoc" procedure.

Sir George Williams	Full Professors and Associates : 2 years (including years in lower rank) Assistant Professors and Lecturers : 5 years. Service elsewhere not formally considered.	No.	No.	Stated procedure.	Principal, Vice-Principal "Academic".	In writing.
Toronto	Professors : on appointment Associate Professors : on appointment or in not more than 3 years. Assistant Professors : 6 years, or 4 years if he previously served 2 years elsewhere. Tenure may be considered sooner.	Yes, if terminal contract of 1 year. No, but with a contract renewable yearly.	No.	Stated procedure.	President.	In writing.
Trent	Full Professors : on appointment in some cases, probationary period for four-year professorial rank.	Yes.	No.	Stated procedure.	President, Dean.	In writing.
Victoria *	Professors : normally appointed with tenure. Associates : must be considered for tenure not later than the second year. Assistants : must be considered for tenure not later than the fourth year. Senior Lecturers : must be considered for tenure not later than the fourth year. Lecturers : no tenure.	Yes.	No.	Stated procedure.	President, Dean or Director of faculty.	In writing, on request.
Waterloo	Not specified in answers.	No.	No.	Stated procedure.	President, Dean, Vice-President Academic.	In writing.
Waterloo Lutheran	Associates and Professors : 3 years For junior ranks may not exceed 4 years.	Yes.	No.	Stated procedure.	President, Dean, Department Chairman.	In writing.
Western	Professors : immediately. Associates : 4-7 years. Assistants : initial appointment is probationary. Lecturers : no tenure.	Not specified.	Yes.	Stated procedure.	President.	In writing.

* See Introduction, p. 39

Institution	Criteria considered relevant when reviewing the file of a faculty member up for tenure	Is a faculty member who has been refused tenure obliged to withdraw?	Do you review the files of tenured members?	Dismissal procedure	Person(s) authorized to engage in dismissal procedures	Statement of reasons why proceedings were instituted
Windsor	Professors : after 3 years. Associates : after 4 years. Assistants : after 5 years. (all above "at any rank") ^(c) Lecturers : not usually.	Yes. Unless he agrees to continually replace faculty members on leave.	No.	Stated procedure.	President, Dean, Department Chairman, Faculty Association Executive if requested by a faculty member.	In writing.
Winnipeg	Minimum of 3 years. If a person is appointed to the rank of Associate or Professor who has had tenure at another institution, the probationary period may be reduced.	No.	No.	Stated procedure.	President.	In writing.
York	No established time rules in that sense. Their time rules establish points at which files must be reviewed for recommendation as to tenure. Tenure is not automatically coupled to rank, but they try to make a decision upon whether they wish to keep a person regardless of his professional status.	No.	No.	Stated procedure.	President, Dean.	In writing.

(c) "at any rank" means :

- i) Full Professor — must be Professor during 3rd year; can have spent 2 years or less at rank of Associate Professor.
 - ii) Associate Professor — must be Associate Professor during 4th year; can have spent 3 years or less at rank of Assistant Professor.
 - iii) Assistant Professor — must be Assistant Professor during 5th year; can have spent 4 years or less at rank of Lecturer.
- Some Full Professors are given tenure on being hired at this rank.

TABLE 2 — Survey of Tenure in Institutions of Higher Education, 1969-1970 :
According to rank, number of faculty members with tenure, total number of faculty members, percentage distribution of faculty members with tenure.

Institutions	Full Professors		Associate Professors		Assistant Professors		Lecturers		Others		TOTAL	
	no.	with tenure total	no.	with tenure total	no.	with tenure total	no.	with tenure total	no.	with tenure total	no.	with tenure total
Acadia percentage	31 93.9%	33	25 73.5%	34	10 25.6%	39	1 2.8%	36	—	—	67 47.2%	142
Alberta percentage	187 83.5%	224	312 80.4%	388	106 26.2%	404	4 6.5%	62	—	—	609 56.5%	1078
Bishop's percentage	12 92.3%	13	10 90.9%	11	10 32.3%	31	—	5	—	—	32 53.3%	60
Brandon percentage	10 100.0%	10	22 91.7%	24	28 70.0%	40	9 42.9%	21	2 100.0%	2	71 73.2%	97
U. B. C. percentage	343 95.0%	361	256 68.1%	376	96 16.8%	572	17 10.4%	164	—	—	712 48.3%	1473
Brock percentage	23 100.0%	23	14 82.4%	17	4 7.7%	52	—	31	—	2	41 32.8%	125
Calgary percentage	73 62.9%	116	119 50.2%	237	17 6.6%	259	1 3.6%	28	15 14.4%	104	225 30.2%	744
Carleton percentage	77 81.9%	94	111 76.0%	146	31 15.5%	200	—	19	—	—	219 47.7%	459
Collège militaire royal Saint-Jean percentage	11 100.0%	11	15 100.0%	15	17 85.0%	20	2 10.5%	19	—	10	45 60.0%	75
Dalhousie percentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Guelph percentage	129 100.0%	129	133 85.3%	156	74 32.3%	229	—	91	—	19	336 53.8%	624
Lakehead percentage	15 100.0%	15	20 57.1%	35	22 33.8%	65	6 11.3%	53	—	9	63 35.6%	177
Laurentian percentage	20 83.3%	24	17 53.1%	32	15 16.1%	93	4 14.3%	28	—	8	56 30.3%	185
Laval percentage	236 100.0%	236	237 100.0%	237	—	373	—	228	—	19	473 43.3%	1093
Lethbridge percentage	16 84.2%	19	23 85.2%	27	10 16.9%	59	—	9	—	4	49 41.5%	118

Institutions	Full Professors		Associate Professors		Assistant Professors		Lecturers		Others		TOTAL	
	no.	no.	no.	no.	no.	no.	no.	no.	no.	no.	no.	no.
Loyola percentage	12 85.7%	14	28 58.3%	48	3 2.9%	103	—	49	—	27	43 17.8%	241
Manitoba percentage	143 88.8%	161	224 73.2%	306	91 25.3%	359	—	138	—	—	458 47.5%	964
McGill percentage	204 70.6%	289	90 22.8%	395	—	433	—	143	—	—	294 23.3%	1260
McMaster percentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Memorial percentage	45 83.3%	54	62 74.7%	83	96 55.5%	173	28 24.3%	115	3 100.0%	3	234 54.7%	428
Moncton percentage	9 100.0%	9	22 100.0%	22	—	71	—	46	—	4	31 20.4%	152
Montréal percentage	185 100.0%	185	238 95.2%	250	—	401	—	233	—	23	423 38.7%	1092
Mount Allison percentage	22 91.7%	24	16 80.0%	20	23 51.1%	45	7 16.7%	42	—	—	68 51.9%	131
Mount St. Vincent percentage	3 100.0%	3	3 37.5%	8	3 17.6%	17	—	30	—	—	9 15.5%	58
U. N. B. percentage	70 100.0%	70	83 85.6%	97	100 62.9%	159	3 10.0%	30	14 58.3%	24	270 71.1%	380
Notre Dame of Nelson percentage	—	2	4 66.7%	6	4 50.0%	8	—	13	—	1	8 26.7%	30
Nova Scotia Tech. percentage	14 100.0%	14	8 47.1%	17	11 29.7%	37	6 100.0%	6	—	—	39 52.7%	74
Ottawa percentage	101 84.2%	120	144 91.1%	158	—	247	—	134	—	—	245 37.2%	659
U. P. E.I. percentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Queen's percentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Royal Military College of Canada percentage	23 100.0%	23	21 95.5%	22	12 80.0%	15	24 82.8%	29	—	25	80 70.2%	114

Royal Roads	percentage	10	100.0%	10	83.3%	5	83.3%	6	4	9	—	5	24	66.7%	36
St. Francis Xavier	percentage	25	100.0%	25	87.5%	32	22	38.6%	57	45	—	11	75	44.1%	170
St. John's ⁽¹⁾	percentage	3	75.0%	4	100.0%	4	5	45.5%	11	4	—	—	12	52.1%	23
St. Mary's	percentage	6	85.7%	7	77.8%	27	13	24.5%	53	42	—	3	40	30.3%	132
St. Thomas ⁽¹⁾	percentage	7	87.5%	8	100.0%	4	9	34.6%	26	12	—	—	20	40.0%	50
Saskatchewan-Regina	percentage	37	100.0%	37	94.2%	103	56	52.8%	106	31	17	62	207	61.1%	339
Saskatchewan-Saskatoon	percentage	132	100.0%	132	96.8%	217	143	49.7%	288	54	23	78	508	66.1%	769
Simon Fraser	percentage	38	69.1%	55	41	61.2%	29	16.1%	180	1	—	51	108	30.5%	354
Sir George Williams	percentage	48	98.0%	49	84	84.8%	51	34.9%	146	16	—	27	183	54.3%	337
Toronto ⁽²⁾	percentage	451	100.0%	451	518	518	50	10.1%	493	211	—	—	1034	61.8%	1673
Trent	percentage	21	87.5%	24	15	60.0%	18	31.0%	58	3	—	2	54	48.2%	112
Victoria	percentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Waterloo	percentage	143	99.3%	144	139	74.3%	87	48.1%	181	53	—	—	369	65.3%	565
Waterloo Lutheran	percentage	18	100.0%	18	25	29	15	28.8%	52	26	—	3	58	45.3%	128
Western	percentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Windsor	percentage	63	90.0%	70	69	56.6%	15	10.7%	140	44	—	39	152	36.6%	415
Winnipeg	percentage	14	93.3%	15	17	77.3%	33	67.3%	49	45	7	10	71	50.4%	141
York	percentage	98	72.1%	136	73	65.8%	2	1.0%	205	177	—	45	173	25.7%	674

⁽¹⁾ These figures were submitted in December 1970.

⁽²⁾ These are 1968-69 figures. Faculty members with tenure are estimated according to a letter signed by "Executive Vice-President (Academic)".

TABLE 3 — Survey of Tenure in Institutions of Higher Education in Canada, December 1970.

Institution	Committee established to deal with the dismissal of a tenured faculty member	Terms of reference of committee established to deal with the dismissal of a tenured faculty member	Rights of tenured faculty member: a) present his case; b) call a witness (es); c) be accompanied by an adviser(s)	Can a tenured faculty member appeal the decision of committee or higher body?
Acadia	<p>INVESTIGATING COMMITTEE</p> <p>2 members nominated by Senate; 1 member by Faculty Association; 3 members by Executive Committee of the Board of Governors.</p> <p>A chairman, in no way directly connected with the university, is elected by the six members.</p>	<p>Investigates allegations.</p> <p>Recommends to Executive Committee of the Board of Governors.</p> <p>The decisions of the committee are not binding.</p>	<p>a) yes b) yes c) yes</p>	no
Alberta	<p>ARBITRATION COMMITTEE</p> <p>1 member nominated by the President for the Board of Governors; 1 member by the cited faculty member; 1 member agreed upon in writing by the other two.</p>	<p>Investigates allegations.</p> <p>The award of the Arbitration Board shall be final and binding.</p>	<p>a) yes b) yes c) yes</p>	no
Bishop's	<p>BOARD OF INQUIRY</p> <p>On receipt of a written request from a tenured faculty member whose employment has been suspended or terminated by the Principal, within 30 days of notice of same, a board of inquiry consisting of: 1 member appointed by Executive Committee of Corporation; 1 member appointed by tenured faculty members; 1 chairman agreed on by both of these.</p>	<p>The board shall conduct the hearing in such a manner as it sees fit. It reports its findings to the Executive Committee and to all faculty members with tenure. Board may confirm or rescind termination or suspension.</p> <p>Its decision is final and binding.</p>	<p>At the discretion of the Board of Inquiry.</p>	—
Brandon	<p>INQUIRY COMMITTEE OF THE FACULTY</p> <p>From a list of 12 faculty members with tenure at rank of Assistant Professor or above who have served at the university for a minimum of 3 years: the Dean of the Faculty and the member concerned select 6 from that list.</p> <p>The chairman will be elected by members of the Committee.</p>	<p>Committee may establish its own rules of procedures and evidence. Decisions are transmitted to the President by the committee.</p> <p>Its decisions are binding.</p>	<p>a) yes b) yes c) yes</p>	—
U. B. C.	<p>HEARING COMMITTEE</p> <p>Composed of 2 faculty members with tenure: 1 member chosen by the President of the university; 1 member chosen by the faculty member involved; 1 chairman chosen from a panel of 6 tenured faculty members from Canadian universities nominated by the Executive of the Faculty Association and ratified by the President of the University.</p>	<p>Investigates the allegations and informs the President who forwards his recommendations and those of the Hearing Committee to the Board of Governors.</p> <p>The decisions of the committee are not binding.</p>	<p>a) yes b) yes c) yes</p>	—
Brock	<p>HEARING COMMITTEE</p> <p>From a list of tenured faculty members, both accuser and accused have the right to strike names of individuals off.</p> <p>Committee of 5 members selected by the Dean from remaining names, who elect a chairman among themselves. It should not contain the accuser, nor members of the Administration or Board of Governors.</p>	<p>Investigates allegations.</p> <p>Prepares a written statement giving its decisions; copies to accused, accuser and the University.</p> <p>If no appeal, the committee's decision is transmitted to the Board of Governors for approval.</p> <p>The decision of the committee is not binding.</p>	<p>a) yes b) yes c) yes</p>	<p>The right to appeal committee's decision by applying to the Dean within 48 hours of handing down of decision (apply in writing).</p>

Calgary	<p>ARBITRATION COMMITTEE 1 member chosen by President for the Board; 1 member appointed by the cited faculty member; 1 member chosen by and acceptable to the other 2. If agreement cannot be reached, the 3rd is appointed by a judge of the District Court of Southern Alberta.</p> <p>HEARING COMMITTEE No formal membership to committee exists but will normally include Director of Studies, Dean of Faculty concerned, the faculty member's representative(s).</p> <p>PROCEDURE UNDER STUDY.</p>	Establishes whether sufficient cause for dismissal and renders award which shall be final and binding.	a) yes b) yes c) yes	no
Canadian Military Colleges		Investigates allegations. However, if dismissal action is to be effected, Treasury Board approval must be given.	a) yes b) yes c) yes	Recourse to grievance and adjudication procedures.
Carleton				
Dalhousie *	<p>AD HOC JUDICIAL COMMITTEE 3 members nominated by the Board; 3 members nominated by the Senate. If member requesting the hearing is not a member of the Senate, it shall name only 2 members and the Faculty Association shall name 1. The chairman should be selected by the 6 members, but he should in no way be directly connected with the University.</p>	Power to call before it all persons who appear to have any knowledge of the facts of the case. Its recommendations shall be placed before the Board for review and action. Committee recommendations are not binding.	a) yes b) yes c) yes	not specified
Guelph	<p>HEARING COMMITTEE 1 tenured faculty member nominated by cited faculty member; 1 tenured faculty member nominated by Vice-President (academic nominee); 1 chairman, a tenured faculty member agreed to by the other 2 or appointed by a Justice of the Supreme Court of Ontario.</p>	Investigates allegations and reports its decisions to the President for submission to the Board of Governors, if action is recommended. The President shall not recommend dismissal unless the Committee so recommends, but he shall be free to veto a recommendation for dismissal.	a) yes b) yes c) yes	no
Lakehead	<p>REVIEW COMMITTEE (Excludes members of the Administration and the chairman of the Department involved.) 2 tenured members nominated by Faculty Association; 3 tenured members nominated by Senate. The chairman will be chosen from within this group by the members of this committee.</p>	Investigates allegations. A written statement of findings should be presented to the Board. Findings are not binding on Board.	a) yes b) yes c) yes	yes
Laurentian	<p>HEARING COMMITTEE Committee of five elected from and by the members of the entire permanent faculty.</p>	Investigates allegations. Committee recommendations are not binding.	a) yes b) yes c) yes	no
Laval	<p>HEARING COMMITTEE 3 members nominated by "Le Conseil de l'Université"; 2 members nominated by the Faculty Association.</p>	Investigates allegations. Reports to "Conseil de l'Université"; Committee recommendations are not binding.	a) yes b) and c) Refer to procedure established by le "Conseil de l'Université" and Faculty Association.	no

* See Introduction, p. 39

Institution	Committee established to deal with the dismissal of a tenured faculty member	Terms of reference of committee established to deal with the dismissal of a tenured faculty member	His rights : a) present case; b) call witness(es); c) accompanied by adviser(s)	Can a tenured faculty member appeal decision?
Lethbridge	HEARING COMMITTEE 3 senior faculty members having tenure, each chosen jointly by the President and the faculty member involved.	Decides if charges are substantiated and, if so, whether or not they warrant dismissal. The decision is transmitted to the President; he shall not recommend dismissal except on recommendation of Committee but he may veto a recommendation to dismiss.	a) yes b) yes c) yes	no
Loyola	HEARING COMMITTEE 2 faculty members appointed by the Principal; 2 faculty members chosen by cited faculty member; 1 faculty member by agreement of the other 4. The chairman is elected by a majority vote of the committee.	The committee will forward the recommendations to the President, who will make the final decision. (Dismissal procedures to be negotiated.)	a) yes b) yes c) yes	yes
Manitoba	INQUIRY COMMITTEE President and Board nominate : 3 members from the University; 3 members from the Faculty Association. The Chancellor is normally the chairman.	Decides what material is relevant to the matter before it. It reports its recommendations to Board of Governors and to faculty member. If committee does not recommend termination of appointment the suspension shall thereby cease.	a) yes b) yes c) yes	no procedure
McGill	Board of Governors only is specified by Statutes. (Negotiating new dismissal procedures)	The Principal reports to the Senate and to the Board of Governors. In dismissal procedures of an untenured member (Mr. Gray) in 1969, an "ad hoc" procedure substituted for the procedures in the Statutes. An arbitration Committee rendered a decision binding on both parties.	a) yes b) not specified c) not specified	no
McMaster	HEARING COMMITTEE 3 university professors of any rank from inside or outside the university each of whom must be acceptable to the President and to the faculty member concerned.	To judge the facts and to decide if adequate cause for dismissal exists. If cause for dismissal not established, the matter of dismissal shall be dropped.	a) yes b) yes c) yes	not specified
Memorial	HEARING COMMITTEE The President and the Dean meet with the teacher and jointly name a committee of 3 teachers. If no agreement, an outside person appointed by the Board on the recommendation of the President and the President of the Faculty Association.	Considers whether cause exists. Recommendation to President who transmits it to the Board of Regents for its decision.	a) yes b) yes c) yes	no
Moncton	HEARING COMMITTEE 2 members nominated by the Rector. 2 members nominated by the cited faculty member. 1 chosen by the other 4.	Investigates allegations and recommends to Board of Governors. Committee recommendations not binding.	a) yes b) not specified c) not specified	yes

Montréal	EXECUTIVE COMMITTEE The members of the Executive Committee are nominated by the "Conseil de l'Université". The committee is formed by the Rector and not less than 4 and not more than 8 persons which the "Conseil" nominates as it sees fit.	Committee makes recommendations but appeal may be made to the "Comité des différends"	Appeal to the "Comité des différends": right of tenured faculty member to present his case, call witnesses, be accompanied by advisers. Within 15 days one party or the other may appeal its decision to the "Conseil de l'Université", which reviews the file according to procedure it chooses and renders a final decision.
Mount Allison	HEARING COMMITTEE The 5 members shall be tenured faculty members of whom at least 4 from Mount Allison University. They shall be selected by the President and the faculty member jointly. The members will choose their own chairman.	Committee prepares a report and sends recommendations to the President. He submits his report to the Executive of the Board for decision. Committee's recommendations are not binding . NEW PROCEDURES UNDER STUDY	a) yes b) yes c) yes not specified
Mount St. Vincent	HEARING COMMITTEE 5 full-time faculty members: 2 appointed by the administration. 2 appointed by the teacher involved. 1 appointed by the preceding four.	Committee forwards its recommendations to the President who will make the final decision. Committee's recommendations are not binding .	a) yes b) not specified c) not specified not specified
U. N. B.	REVISED PROCEDURE UNDER STUDY		
Noire Dame of Nelson	It has not been necessary to initiate proceedings to dismiss a tenured faculty member. If it did become necessary, the Committee on Appointments, Promotions and Dismissals would probably be used.	No stated procedure, but C.A.U.T. procedures would probably be used.	not specified not specified
Nova Scotia Tech.	EXECUTIVE COMMITTEE OF THE BOARD OF GOVERNORS	A case of dismissal shall be brought before the Executive Committee of the Board.	The staff member concerned shall be given every opportunity to present his case to this committee. not specified
Ottawa	HEARING COMMITTEE 1 member nominated by the Board of Governors; 1 member nominated by the Faculty Association; 1 member nominated by the Faculty Council of the member concerned. They jointly nominate a chairman.	Authorized to investigate and recommend. DISMISSAL PROCEDURE BEING NEGOTIATED.	a) yes b) yes c) yes yes
U. P. E. I.	ARBITRATION COMMITTEE The President and the Dean meet the member and they jointly name an Arbitration Committee of 3 professors.	Authorized to consider whether adequate cause exists. Makes recommendations to the President.	Each party is permitted to bring and be assisted by an adviser of his choice. Yes, Board of Gov- ernors.
Queen's	DISMISSAL ARBITRATION COMMITTEE Composed of three professors (tenured assistant, associate or full professor). The three professors shall choose one of their number as Chairman. If the Principal and the faculty member cannot agree on three professors, they shall each choose one professor and these two shall appoint a single arbitrator. In the event that the two cannot agree, a single arbitrator shall be appointed according to section 8 of the Arbitration Act. Where the single arbitrator has been appointed he alone shall make the decision.	Investigates the matter and decides whether adequate cause exists. The committee shall give its decision and the reason for its decision. Such decision shall be final on the question of adequate cause and binding on the faculty member and on the University. The Principal may, in exceptional circumstances, decide against dismissal.	a) yes b) yes c) yes Not specified, but the Principal has the right to decide against dismissal.

Institution	Committee established to deal with the dismissal of a tenured faculty member	Terms of reference of committee established to deal with the dismissal of a tenured faculty member	His rights: a) present case; b) call witness(es); c) accompanied by adviser(s)	Can a tenured faculty member appeal decision?
St. Francis X.	DISMISSAL BOARD Composed of seven members of faculty, not less than 4 of whom to be elected by the faculty. Executive Vice-President is chairman of this Board, the others to be appointed by the President.	Investigates allegations. Its decision is binding on all parties.	a) yes b) yes c) yes	not specified
St. John's	INQUIRY COMMITTEE 3 persons chosen by the President; 3 persons chosen by the Faculty Association.	Decides for or against termination of appointment. Reports to Board of Governors and to the faculty member.	a) yes b) yes c) yes	not specified
St. Mary's	ARBITRATION COMMITTEE Composed of three professors from outside the University. Jointly named by the President, the Dean and the member.	Records in writing its findings and its opinion. The findings and opinion of the committee shall be final and binding .	a) yes b) yes c) yes	no
C.A.U.T. PROCEDURES NOW BEING NEGOTIATED				
St. Thomas	DISMISSAL PROCEDURES BEING NEGOTIATED			
Saskatchewan-Regina	NO STATED PROCEDURE ON DISMISSAL			
Saskatchewan-Saskatoon	NO STATED PROCEDURE ON DISMISSAL			
Simon Fraser	HEARING COMMITTEE Composed of 3 tenured faculty members: 1 member named by the aggrieved member; 1 member named by the President; 1 member named jointly by first 2, who shall be chairman. If impasse in selecting chairman, the power of appointment shall be vested in the Chief Justice of the Supreme Court of B.C. or in his designate if the Chief Justice is a member of the Board of any University.	Only grounds for dismissal and evidence thereto shall be considered. The committee shall report its decisions to the President. The President will not recommend dismissal to the Board, if the Hearing Committee finds there is no cause for dismissal.	a) yes b) yes c) yes	not specified
Sir George Williams	HEARING COMMITTEE 2 members appointed by the Principal; 2 members with tenure (not holding administrative post) by the Faculty Council to which the instructor belongs; 2 members with tenure by the Faculty Association; 1 member from outside the University (not necessarily). Elicits one of its members as chairman.	Committee reports to Principal, who recommends to Board and must include committee's report. Committee's report not binding .	a) yes b) yes c) yes	yes
Toronto	HEARING COMMITTEE 3 professors having tenure, each chosen jointly by the President of the University and the professor involved. If no agreement after 3 weeks, the most senior Justice of the Supreme Court of Ontario who is willing and is not a Member of the Board names the 3 professors.	Investigates and makes recommendations to the President. He shall not recommend dismissal except on the recommendation of such a committee, but he shall be free to veto a recommendation to dismiss.	a) yes b) yes c) yes	not specified

Trent	ARBITRATION COMMITTEE Three professors from outside the University chosen jointly by the President, Dean and the cited faculty member, but if no agreement, a person of unquestioned integrity from outside the University would choose the committee.	a) yes b) yes c) yes	a) yes b) yes c) yes	no
Victoria *	STANDING ARBITRATION COMMITTEE The President of the University and the President of the Faculty Association jointly select 3 members of the faculty acceptable to each of them from outside the University.	Investigates allegations and makes recommendations. Its findings and recommendations are final and binding .	a) yes b) yes c) yes	not specified
Waterloo	HEARING COMMITTEE The Senate nominates the members but they must be acceptable to both the professor involved and to the Vice-President, Academic. 4 tenured faculty members. Chairman is a senior professor from outside the Department and not a current Dean or departmental chairman.	Only evidence relevant to the grounds initially specified shall be admissible. If the committee finds that grounds do not warrant dismissal it will so report to the Senate and the matter will be dropped.	a) yes b) yes c) yes	no
Waterloo Lutheran	ARBITRATION COMMITTEE 3 professors and possibly one person from outside the University. Nominated jointly by the Principal, the Dean, the cited faculty member, the President of the Faculty Association.	Investigates and records in writing its findings. The findings and opinion of the committee shall be final and binding , subject to any provisions of applicable provincial legislation.	a) yes b) yes c) yes	not specified
Western	HEARING COMMITTEE 3 members either from inside or outside the University, acceptable to the President and the faculty member concerned. If agreement cannot be reached, the three members of the committee shall be appointed by the Senate. They elect one member as chairman.	Decides whether charges are serious enough to warrant dismissal. Decision shall be forwarded to the President, and that decision shall be final . The President shall transmit the recommendation to the Board.	a) yes b) yes c) yes	not specified
Windsor	HEARING COMMITTEE 5 tenured members of the faculty nominated jointly by the President and the Faculty Association Executive. They appoint their own chairman.	Makes a complete transcript of hearing. Copies of recommendations shall be given to the President who shall transmit them to the Board of Governors. Committee's recommendations are not binding .	a) yes b) yes c) yes	not specified
Winnipeg	FACULTY TENURE COMMITTEE The President, Deans of Arts and Science, Theology and Collegiate Division, Heads of all departments. The President of the Faculty Association. Two members of faculty named by cited professor. The Committee elects its chairman.	Makes its report in writing within seven days to President and faculty member concerned. If the President takes the matter to the Board, he must include the report. Committee's report not binding .	a) yes b) yes c) not specified	not specified
York	ARBITRATION COMMITTEE 3 professors from outside the University nominated jointly by the President, the Dean and the cited faculty member. If they cannot agree, President nominates one, faculty member nominates one, and the 2 nominees select a third one.	Records in writing its findings. Findings and opinion of the committee shall be final and binding .	a) yes b) yes c) yes	not specified

* See Introduction, p. 39

Tableau 1 — étude de la permanence de l'emploi dans les institutions d'enseignement supérieur au Canada, décembre 1970.

Institution	critères retenus lorsqu'un professeur devient admissible à ce que son dossier soit étudié en vue de la permanence de l'emploi	professeur qui n'obtient pas la permanence après un certain nombre d'années à l'institution doit-il la quitter au-delà de cette période ?	révision périodique des dossiers des professeurs avec la permanence	procédure de révocation d'un professeur avec la permanence	personne(s) habilitée(s) à entamer une procédure de révocation d'un professeur avec la permanence	notification des motifs qui justifient la révocation d'un professeur avec la permanence
Acadia	4 ans à l'université; peuvent être considérées certaines années d'enseignement à d'autres institutions d'enseignement supérieur	non, mais selon les circonstances, le professeur peut se voir offrir un contrat terminal d'un an	aucune	procédure écrite	non déterminée(s)	par écrit
Alberta	enseignement à l'institution : titulaire et agrégé — 2 années adjoint et chargé d'enseignement — 2 années généralement suivies d'une période de 2 années additionnelles de mise à l'essai	lorsque la décision est négative, le professeur se verra offrir un contrat terminal d'un an	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le directeur de département	oralement et par écrit
Bishop's	enseignement à l'institution : titulaire et agrégé — après 2 ans adjoint et chargé d'enseignement — après 3 ans enseignement à l'université et à d'autres institutions d'enseignement supérieur jusqu'à un maximum de 5 ans	non	aucune selon la pratique courante; mais cette révision n'est pas exclue si elle est dans l'intérêt général à l'institution	procédure écrite	la Corporation de l'université suivant la recommandation du recteur	—
Brandon	3 ans d'enseignement à temps complet quel que soit le rang universitaire; réduction de cette période dans certains cas selon les recommandations du recteur	oui pour le chargé d'enseignement terminal	aucune	procédure écrite	le doyen, le directeur de département	par écrit
U. B. C.	maximum de 5 ans; lorsque la nomination fut aux rangs de titulaire ou d'agrégé le ré-engagement sera généralement avec permanence	oui, mais contrat terminal d'un an	aucune	procédure écrite	le recteur	par écrit
Brock ¹	titulaire — 1 ^{re} année agrégé — 2 ^e année adjoint — 4 ^e année chargé d'enseignement — 5 ^e année	le chargé d'enseignement : si 6 ans d'engagement et si non promu à la permanence de l'emploi : terminaison de son engagement	aucune	procédure écrite à être approuvée par le bureau des gouverneurs	consulter la note ¹	par écrit

¹ une personne ou un groupe de personnes qui mettent par écrit les chefs d'accusation portés contre le professeur; ce document signé doit être transmis au doyen et au professeur incriminé

Calgary	titulaire, agrégé — 2 ^e année adjoint — 4 ^e année	trois possibilités : a) la permanence sera accordée b) extension d'une année de service après laquelle le dossier du professeur est reconsidéré pour la permanence c) terminaison de l'engagement	généralment aucune; dans certains cas une révision « ad hoc » peut être effectuée	procédure écrite	le recteur, le doyen, le directeur de département; d'autres personnes peuvent leur demander d'entamer la procédure de révocation	par écrit par le recteur lui-même
Carleton	maximum de 5 ans agrégé et titulaire — 2 ans adjoint — 3 ans	oui, mais dans quelques cas le professeur se voit offrir un renouvellement de contrat d'un an et son dossier sera de nouveau étudié en vue de la permanence	aucune	procédure à l'étude	le recteur	par écrit
Collèges militaires du Canada	critères non précisés pas de « manuel à l'usage des professeurs » à notre disposition	oui	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le commandant, le sous-ministre de la défense nationale	par écrit
Dalhousie *	peuvent accéder à la permanence après 2 ans : titulaire, agrégé, adjoint avec 3 années d'enseignement autres rangs — après 3 ans	rarement un engagement temporaire après la 4 ^e année	non précisé	procédure écrite	le doyen, le directeur de département	par écrit
Guelph	peuvent accéder à la permanence : titulaire, agrégé, adjoint — aucune procédure établie quant à la période après laquelle le dossier du professeur est mis à l'étude en vue de la permanence	oui	aucune	procédure écrite	le doyen, le directeur de département	oralement et par écrit
Lakehead	les professeurs qui détiennent un rang universitaire : généralement 4 ans — il peut y avoir terminaison de l'engagement à chaque année de contrat — une extension d'une année de la période de mise à l'essai peut être accordée	non	aucune	procédure écrite	quiconque peut entamer une procédure de révocation d'un professeur	par écrit
Laurentienne	titulaire, agrégé — 1 an adjoint, chargé d'enseignement — 3 ans	non	aucune	procédure écrite	le recteur	par écrit

* voir l'introduction, p. 39

institution	critères retenus lorsqu'un professeur devient admissible à ce que son dossier soit étudié en vue de la permanence	professeur qui n'obtient pas la permanence doit-il quitter l'institution ?	révision périodique des dossiers	procédure de révocation	personne(s) habilitée(s) à entamer la procédure de révocation	notification des motifs
Laval	selon le rang, entre 5 et 8 ans compte tenu d'enseignement à d'autres institutions d'enseignement supérieur la permanence coïncide avec l'agrégation (agréé)	non	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le directeur de département	par écrit
Lethbridge	titulaire — généralement 2 ans (3 ans dans quelques cas) agréé et adjoint — 2 à 4 ans	contrat terminal d'un an	aucune	procédure écrite	le recteur, mais l'initiative peut provenir du département	oralement et par écrit
Loyola	titulaire — au début de la 3 ^e année agréé — au début de la 5 ^e année adjoint — au début de la 5 ^e année l'expérience d'enseignement ou l'équivalent peuvent intervenir dans le dossier du professeur qui est considéré pour la permanence	non	oui	procédure en voie de négociation; cependant, l'université accepta la décision finale d'un comité d'arbitrage pour 29 cas en 1970	le recteur, le doyen, le directeur de département	oralement et par écrit
Manitoba	titulaire, agréé — 3 ans adjoint — 4 ans réduction d'un an si le professeur a été chargé d'enseignement à l'institution	oui	aucune	procédure écrite	le recteur sur recommandation du doyen ou du directeur de département la recommandation du recteur est soumise au bureau des gouverneurs	par écrit
McGill	critères non précisés	non, revision en cours	aucune	recommandation du bureau des gouverneurs en voie de revision	le recteur	aucune
McMaster	agréé — pas plus de 4 ans, peut être considéré pour la permanence après 2 ans adjoint — pas plus de 6 ans; sera considéré pour la permanence pendant la 3 ^e année chargé d'enseignement — doit être considéré pour la permanence après 5 ans	oui pour le chargé d'enseignement	non précisé	procédure écrite	le recteur	par écrit
Memorial	titulaire — généralement à la nomination — maximum de 3 ans adjoint — maximum de 4 ans chargé d'enseignement — maximum de 5 ans; généralement promotion au rang d'adjoint	oui, avec offre d'un contrat terminal d'un an	non précisé	procédure écrite	le recteur, le doyen	oralement et par écrit

Moncton	au moins 3 ans à l'institution agréé — permanence adjoint — 5 ans depuis la nomination à ce rang	non	aucune	procédure écrite	le recteur	par écrit
Montréal	toute promotion du rang d'assistant à celui d'agréé assure la permanence de l'emploi toute nomination au rang d'agréé de personnes qui n'ont pas été professeurs assistants ou l'équivalent à d'autres institutions implique une période minimale de mise à l'essai d'au moins une année	oui, si après 6 ans un adjoint n'est pas promu à l'expiration de cette période au rang d'agréé, selon des circonstances exceptionnelles, on peut recommander le renouvellement annuel de son contrat	aucune	procédure écrite	le comité exécutif après consultation ou sur proposition du conseil de la faculté, sauf en cas d'urgence	par écrit
Mount Allison	titulaire — 2 ans agréé — 3 ans adjoint et chargé d'enseignement — 4 ans	oui	aucune	procédure en voie de négociation	le recteur	par écrit
Mount St. Vincent	titulaire — au début de la 3 ^e année agréé — au début de la 5 ^e année adjoint — au début de la 5 ^e année chargé d'enseignement — 4 ^e année	oui	aucune	procédure écrite	non précisé	non précisé
U. N. B.	doyen, directeur de département et titulaire : à la nomination minimum de 2 ans à l'université (prolongement à 4 ans présentement considéré) durée de la mise à l'essai peut être réduite à 1 an	en voie de revision	aucune	procédure à l'étude par un comité	à l'étude	à l'étude
Notre Dame of Nelson	après 6 ans à l'université	non	aucune	aucune	non précisé	non précisé
Nova Scotia Tech.	adjoint, agréé, titulaire — après 5 ans la permanence peut être accordée en tout temps par le bureau des gouverneurs	oui	aucune	aucune	le bureau des gouverneurs	non précisé
Ottawa	rang d'agréé et au moins 2 ans d'enseignement à l'institution (ce rang requiert un minimum de 7 années d'enseignement universitaire ou l'équivalent)	non	aucune	procédure « ad hoc »	toute personne en autorité après consultation avec les supérieurs du professeur incriminé	par écrit

institution	critères retenus lorsqu'un professeur devient admissible à ce que son dossier soit étudié en vue de la permanence	professeur qui n'obtient pas la permanence doit-il quitter l'institution ?	révision périodique des dossiers	procédure de révocation	personne(s) habilitée(s) à entamer la procédure de révocation	notification des motifs
U. P. E. I.	pour les nouveaux professeurs la période de mise à l'essai sera de deux ans au minimum et de cinq ans au maximum, compte tenu des années d'enseignement à temps complet à d'autres institutions d'enseignement supérieur	oui	non précisé	oui (ad hoc)	le recteur, le doyen	oui
Queen's	nomination à l'essai : agrégé — maximum 3 années adjoint — maximum 4 années les nominations au rang de titulaire ne sont pas généralement à l'essai la nomination à l'essai ne suppose pas inévitablement une nomination avec la permanence	la décision finale peut comporter une autre période de mise à l'essai ou un contrat terminal, cependant la période supplémentaire de mise à l'essai ne doit pas excéder deux années	les documents dans les dossiers des membres ayant obtenu la permanence au cours de l'année font l'objet d'une révision faite au hasard par le « Tenure Committee » (un sous-comité du Comité du Sénat responsable des engagements, des nominations, de la permanence et des congés)	procédure écrite	le doyen, le directeur de l'école, l'officier responsable des nominations	s'il en fait la demande, on lui transmettra les raisons soit oralement ou par écrit
St. Francis X.	5 ans à l'université jamais au rang de chargé d'enseignement	oui	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le directeur de département (ensemble) le vice-recteur	par écrit
St. John's	titulaire et agrégé — 3 ans adjoint — 4 ans	oui	aucune	procédure écrite	le recteur le « Warden »	par écrit
St. Mary's	nomination au rang de titulaire — 2 ans promotion au rang de titulaire — immédiatement agrégé — 3 ans adjoint — 4 ans	non	aucune	procédure écrite	le recteur	par écrit
St. Thomas		non	aucune	la procédure de l'A.C.P.U. est en voie de négociation		
Saskatchewan-Regina	titulaire — immédiatement agrégé — 1 an adjoint et chargé d'enseignement — 3 ans	oui	aucune	procédure "ad hoc"	la procédure de révocation en voie de négociation	dans 2 cas de révocation en cours la procédure de l'A.C.P.U. a été utilisée comme mesure « ad hoc »

Saskatchewan-Saskatoon	titulaire — immédiatement agrégé — 1 an adjoint et chargé d'enseignement — 3 ans	oui	aucune	procédure "ad hoc"	—	—
Simon Fraser	titulaire et agrégé — à la nomination sinon avant 2 ans adjoint — moins de 4 ans chargé de cours — le contrat annuel peut être renouvelé	oui, mais un contrat terminal peut être offert	non précisé	procédure écrite	le doyen de la faculté, le "Vice President Academic" ou le recteur	par écrit
Sir George Williams	titulaire et agrégé — 2 ans (incluant les années aux rangs inférieurs) adjoint et chargé d'enseignement — 5 ans l'enseignement à d'autres institutions n'est pas formellement pris en considération	non	aucune	procédure écrite	le recteur, le "Vice Principal Academic"	par écrit
Toronto	titulaire — à la nomination agrégé — soit à la nomination ou lorsque promu à ce rang ou après 3 ans à ce rang adjoint — après 6 ans adjoint qui a enseigné au moins 2 ans à ce rang ou à celui de chargé d'enseignement à une autre institution d'enseignement supérieur — après 4 ans dans certaines circonstances, la période de mise à l'essai peut être réduite	oui après un contrat terminal d'un an, ou non mais avec un contrat renouvelable annuellement	aucune	procédure écrite	le recteur	par écrit
Trent	après une période de mise à l'essai de 4 ans titulaire — généralement avant la terminaison de la période de 4 ans de mise à l'essai — quelquefois à la nomination	oui	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen	par écrit
Victoria *	titulaires — généralement à la nomination agrégés — doivent être considérés à la deuxième année adjoints — doivent être considérés à la 4 ^e année chargés d'enseignement seniors — doivent être considérés à la 4 ^e année chargés d'enseignement — pas de permanence	oui	non	procédure écrite	le recteur, le doyen ou le directeur de la gestion départementale	par écrit s'il le demande

* voir l'introduction, p. 39

institution	critères retenus lorsqu'un professeur devient admissible à ce que son dossier soit étudié en vue de la permanence	professeur qui n'obtient pas la permanence doit-il quitter l'institution ?	révision périodique des dossiers	procédure de révocation	personne(s) habilitée(s) à entamer la procédure de révocation	notification des motifs
Waterloo	non précisé	non	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le « Vice-Président, Academic »	par écrit
Waterloo Lutheran	titulaire et agrégé — 3 ans aux rangs inférieurs, période maximale de 4 ans	oui	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le directeur de département	par écrit
Western	titulaire — à la nomination agrégé — 4 à 7 ans adjoint — nomination initiale est une période de mise à l'essai chargé d'enseignement — pas de permanence	non précisé	oui	procédure écrite	le recteur	par écrit
Windsor ²	titulaire — 3 ans agrégé — 4 ans adjoint — 5 ans quel que soit le rang universitaire ² chargé d'enseignement — généralement non	oui, à moins qu'il n'accepte de continuellement remplacer des professeurs qui sont en congé	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen, le directeur de département, un membre du bureau de direction de l'association des professeurs à la demande du professeur incriminé	par écrit
Winnipeg	minimum 3 ans si un nouveau professeur qui entre en fonction détenait déjà la permanence à une autre institution, au rang de titulaire ou d'agrégé, la durée de la période de mise à l'essai peut être réduite	non	aucune	procédure écrite	le recteur	par écrit
York	pas de temps déterminé quant au moment où les dossiers des professeurs sont mis à l'étude en vue de la permanence; plutôt à certaines étapes la permanence n'est pas automatiquement reliée au rang universitaire	non	aucune	procédure écrite	le recteur, le doyen	par écrit

² titulaire — doit être promu à ce rang à la 3^e année; peut avoir enseigné au rang d'agrégé pendant deux ans ou moins
 agrégé — doit être promu à ce rang à la 4^e année; peut avoir enseigné au rang d'adjoint pendant trois ans ou moins
 adjoint — doit être promu à ce rang à la 5^e année; peut avoir enseigné au rang d'adjoint pendant 4 ans ou moins
 dans certaines circonstances la permanence peut être accordée à la nomination au rang de titulaire.

Tableau 2 — étude de la permanence de l'emploi dans les institutions d'enseignement supérieur au Canada, 1969-1970 : selon le rang, nombre de professeurs avec la permanence de l'emploi, nombre total de professeurs, distribution procentuelle du nombre de professeurs avec la permanence de l'emploi

Institution	titulaire		agréé		adjoit		chargé d'enseignement		autres		total	
	n°	avec la permanence	n°	total	n°	avec la permanence	n°	avec la permanence	n°	avec la permanence	n°	total
Acadia	31	93.9%	25	33	10	25.6%	1	36	—	—	67	142
			73.5%	34			2.8%					47.2%
Alberta	187	83.5%	312	224	106	26.2%	4	62	—	—	609	1078
			80.4%	388			6.5%					56.5%
Bishop's	12	92.3%	10	13	10	32.3%	—	5	—	—	32	60
			90.9%	11			—					53.3%
Brandon	10	100.0%	22	10	28	70.0%	9	21	2	100.0%	71	97
			91.7%	24			42.9%					73.2%
U. B. C.	343	95.0%	256	361	96	16.8%	17	164	—	—	712	1473
			68.1%	376			10.4%					48.3%
Brock	23	100.0%	14	23	4	7.7%	—	31	—	—	41	125
			82.4%	17			—					32.8%
Calgary	73	62.9%	119	116	17	6.6%	1	28	15	14.4%	225	744
			50.2%	237			3.6%					30.2%
Carleton	77	81.9%	111	94	31	15.5%	—	19	—	—	219	459
			76.0%	146			—					47.7%
Collège militaire royal Saint-Jean	11	100.0%	15	11	17	85.0%	2	19	—	—	45	75
			100.0%	15			10.5%					60.0%
Dalhousie	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			—	—			—					—
Guelph	129	100.0%	133	129	74	32.3%	—	91	—	—	336	624
			85.3%	156			—					53.8%
Lakehead	15	100.0%	20	15	22	33.8%	6	53	—	—	63	177
			57.1%	35			11.3%					35.6%
Laurentian	20	83.3%	17	24	15	16.1%	4	28	—	—	56	185
			53.1%	32			14.3%					30.3%
Laval	236	100.0%	237	236	—	—	—	228	—	—	473	1093
			100.0%	237			—					43.3%
Lethbridge	16	84.2%	23	19	10	16.9%	—	9	—	—	49	118
			85.2%	27			—					41.5%

Institution	titulaire		agréé		adjoint		chargé d'enseignement		autres		total	
	avec la permanence	total	avec la permanence	total	avec la permanence	total	avec la permanence	total	avec la permanence	total	avec la permanence	total
	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Loyola pourcentage	12	85.7%	28	58.3%	3	2.9%	—	49	—	27	43	17.8%
Manitoba pourcentage	143	88.8%	224	73.2%	91	25.3%	—	138	—	—	458	47.5%
McGill pourcentage	204	70.6%	90	22.8%	—	—	—	143	—	—	294	23.3%
McMaster pourcentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Memorial pourcentage	45	83.3%	62	74.7%	96	55.5%	28	24.3%	3	100.0%	234	54.7%
Moncton pourcentage	9	100.0%	22	100.0%	—	—	—	46	—	4	31	20.4%
Montréal pourcentage	185	100.0%	238	95.2%	—	401	—	233	—	23	423	38.7%
Mount Allison pourcentage	22	91.7%	16	80.0%	23	51.1%	7	16.7%	—	—	68	51.9%
Mount St. Vincent pourcentage	3	100.0%	3	37.5%	3	17.6%	—	30	—	—	9	15.5%
U. N. B. pourcentage	70	100.0%	83	85.6%	100	62.9%	3	10.0%	14	58.3%	270	71.1%
Notre Dame of Nelson pourcentage	—	—	4	66.7%	4	50.0%	—	13	—	1	8	26.7%
Nova Scotia Tech. pourcentage	14	100.0%	8	47.1%	11	29.7%	6	100.0%	—	—	39	52.7%
Ottawa pourcentage	101	84.2%	144	91.1%	—	247	—	134	—	—	245	37.2%
U. P. E. I. pourcentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Queen's pourcentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Royal Military College of Canada pourcentage	23	100.0%	21	95.5%	12	80.0%	24	82.8%	—	—	80	70.2%

Royal Roads	pourcentage	10	100.0%	10	5	83.3%	6	5	83.3%	6	4	44.4%	9	—	5	24	66.7%	36
St. Francis Xavier	pourcentage	25	100.0%	25	28	87.5%	32	22	38.6%	57	—	—	45	—	11	75	44.1%	170
St. John's ⁽¹⁾	pourcentage	3	75.0%	4	4	100.0%	4	5	45.5%	11	—	—	4	—	—	12	52.1%	23
St. Mary's	pourcentage	6	85.7%	7	21	77.8%	27	13	24.5%	53	—	—	42	—	3	40	30.3%	132
St. Thomas ⁽¹⁾	pourcentage	7	87.5%	8	4	100.0%	4	9	34.6%	26	—	—	12	—	—	20	40.0%	50
Saskatchewan-Regina	pourcentage	37	100.0%	37	97	94.2%	103	56	52.8%	106	17	54.8%	31	—	62	207	61.1%	339
Saskatchewan-Saskatoon	pourcentage	132	100.0%	132	210	96.8%	217	143	49.7%	288	23	42.6%	54	—	78	508	66.1%	769
Simon Fraser	pourcentage	38	69.1%	55	41	61.2%	67	29	16.1%	180	—	—	1	—	51	108	30.5%	354
Sir George Williams	pourcentage	48	98.0%	49	84	84.8%	99	51	34.9%	146	—	—	16	—	27	183	54.3%	337
Toronto ⁽²⁾	pourcentage	451	100.0%	451	518	100.0%	518	50	10.1%	493	—	—	211	—	—	1034	61.8%	1673
Trent	pourcentage	21	87.5%	24	15	60.0%	25	18	31.0%	58	—	—	3	—	2	54	48.2%	112
Victoria	pourcentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Waterloo	pourcentage	143	99.3%	144	139	74.3%	187	87	48.1%	181	—	—	53	—	—	369	65.3%	565
Waterloo Lutheran	pourcentage	18	100.0%	18	25	86.2%	29	15	28.8%	52	—	—	26	—	3	58	45.3%	128
Western	pourcentage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Windsor	pourcentage	63	90.0%	70	69	56.6%	122	15	10.7%	140	—	—	44	—	39	152	36.6%	415
Winnipeg	pourcentage	14	93.3%	15	17	77.3%	22	33	67.3%	49	7	15.6%	45	—	10	71	50.4%	141
York	pourcentage	98	72.1%	136	73	65.8%	111	2	1.0%	205	—	—	177	—	45	173	25.7%	674

¹ chiffres fournis en décembre 1970

² chiffres de l'exercice 1968-1969 : nombre de professeurs avec la permanence, estimation selon le texte d'une lettre signée de l'« Executive Vice-President (Academic) »

Tableau 3 : étude de la permanence de l'emploi dans les institutions d'enseignement supérieur au Canada, décembre 1970

Institution	formation du comité chargé d'étudier le dossier en vue de révoquer un professeur avec la permanence de l'emploi	mandat du comité chargé de statuer sur l'avenir d'un professeur avec la permanence dont le dossier est soumis en vue de justifier ou non une révocation	droit du professeur avec la permanence contre lequel est entamée une procédure de révocation	procédure d'appel en cas de révocation
Acadia	« INVESTIGATING COMMITTEE » 2 membres par le Sénat 1 membre par l'association des professeurs 3 membres par l'« Executive Committee » du bureau des gouverneurs le président est élu par les 6 membres susmentionnés; le président n'est pas relié directement à l'université	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées il présente son rapport et formule ses recommandations pour décision à l'« Executive Committee » du bureau des gouverneurs les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner d'un conseiller	aucune
Alberta	COMITE D'ARBITRAGE, si la demande en est faite 1 membre désigné par le recteur pour le bureau des gouverneurs 1 membre désigné par le professeur incriminé 1 membre désigné conjointement par écrit par les deux membres susmentionnés	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées la décision du comité d'arbitrage lie les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	aucune
Bishop's	« BOARD OF INQUIRY » dans les 30 jours qui suivent la suspension ou la révocation d'un professeur par le recteur, formation d'un comité d'enquête sur la demande du professeur incriminé 1 membre désigné par l'« Executive Committee » de la corporation 1 membre désigné par les professeurs qui ont la permanence de l'emploi 1 membre qui sera président et qui sera désigné par les 2 membres susmentionnés	le comité d'enquête détermine la nature et la teneur de son mandat il fait rapport à l'« Executive Committee » de la corporation et à tous les professeurs avec la permanence de l'emploi le comité confirme ou annule le renvoi et cette décision lie les parties	selon la décision à cet égard par le comité d'enquête	—
Brandon	« INQUIRY COMMITTEE OF THE FACULTY » le doyen et le professeur incriminé choisissent 6 professeurs sur une liste de 12 professeurs avec la permanence et avec au moins 3 ans de service à l'institution (adjoint ou rang plus élevé) le président est élu par les membres du comité	le mandat est déterminé par le comité le comité formule ses recommandations au recteur les recommandations lient les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	—
U. B. C.	COMITE D'ETUDE 1 professeur avec la permanence désigné par le recteur 1 professeur avec la permanence désigné par le professeur incriminé 1 professeur, président du comité, choisi parmi 6 professeurs avec permanence des universités du Canada nommés par l'association des professeurs avec la ratification du recteur	le mandat du comité consiste à présenter un rapport et à formuler des recommandations au recteur le recteur transmet le rapport et les recommandations au bureau des gouverneurs les recommandations ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner d'un conseiller	—

Brock	COMITE D'ETUDE à partir d'une liste de professeurs avec la permanence, celui ou ceux qui ont procédé à la mise en accusation du professeur et le professeur incriminé peuvent rayer le ou les noms des professeurs qui leur semblent inaptes à cette fonction le doyen effectue le choix de 5 membres à partir de la liste originale ou amendée les membres du comité élisent le président — le comité ne doit comprendre ni le professeur incriminé, ni des membres de l'administration, ni des membres du bureau des gouverneurs.	le mandat du comité consiste à étudier le bien-fondé des allégations et à formuler des recommandations la ou les personnes qui ont signé la mise en accusation, le professeur incriminé et l'administration de l'université reçoivent le rapport et les recommandations du comité s'il n'y a pas d'appel de la décision du comité, le bureau des gouverneurs reçoit le rapport de l'administration de l'université pour ratification, la décision du comité ne lie pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner d'un conseiller	lors de circonstances très particulières, droit d'appel par écrit au doyen, etc. . . . dans les 48 heures qui suivent la transmission du rapport du comité
Calgary	COMITE D'ARBITRAGE 1 membre désigné par le recteur pour le bureau des gouverneurs 1 membre désigné par le professeur incriminé 1 membre choisi par les 2 arbitres susmentionnés si mécontente entre les 2 premiers membres sur le choix du 3 ^e , recours à la nomination du 3 ^e par un juge du « District Court of Southern Alberta »	le mandat est déterminé par le comité d'arbitrage la décision du comité d'arbitrage lie les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	aucune
Carleton	la procédure de révocation est présentement à l'étude			
Collèges militaires du Canada	COMITE D'ETUDE nomination par le recteur, le professeur incriminé, le commandant du collège composition non déterminée mais qui est généralement la suivante : le directeur des études, le doyen de la faculté, un ou des représentant(s) du professeur incriminé	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées si renvoi, le conseil du trésor doit approuver le renvoi	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	oui, arbitrage ou « adjudication »
Dalhousie *	COMITE JUDICIAIRE AD HOC 3 membres désignés par le bureau des gouverneurs 3 membres désignés par le sénat si le membre qui demande l'enquête n'est pas un membre du sénat, celui-ci ne désignera que 2 membres et l'association des professeurs en désignera 1 ces 6 membres élisent un président qui n'est pas directement relié à l'université	pouvoir de faire comparaître toutes les personnes qui semblent être familières avec les faits en cause ses recommandations seront présentées au bureau des gouverneurs pour révision et décision les recommandations ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non précisé
Guelph	COMITE D'ETUDE 1 professeur avec la permanence désigné par le professeur incriminé 1 professeur avec la permanence désigné par le « Vice-President, Academic » le président du comité désigné conjointement par les 2 membres susmentionnés; si mécontente, recours à une nomination par un « Justice of the Supreme Court of Ontario »	le mandat ne se limite pas à étudier le dossier sur les allégations portées à l'égard du professeur incriminé le comité formule ses recommandations au recteur qui les soumet au bureau des gouverneurs le recteur ne peut recommander la révocation que si telle est la décision du comité mais il a le droit de veto quant à la recommandation du comité en vue d'une révocation	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	aucune

* voir l'introduction, p. 39

Institution	formation du comité chargé d'étudier le dossier en vue de révoquer un professeur avec la permanence de l'emploi	mandat du comité chargé de statuer sur l'avenir d'un professeur avec la permanence	droit du professeur avec la permanence contre lequel est entamée une procédure de révocation	procédure d'appel en cas de révocation
Lakehead	« REVIEW COMMITTEE » 2 professeurs avec la permanence désignés par l'association des professeurs 3 professeurs avec la permanence désignés par le sénat ces 5 membres élisent entre eux le président du comité les membres de ce comité doivent exclure tout membre de l'administration ou le directeur du département	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées le comité soumet un rapport écrit au bureau des gouverneurs les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	oui
Laurentienne	COMITE D'ETUDE tous les membres permanents du personnel enseignant de l'université désignent 5 membres parmi le personnel enseignant	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	aucune
Laval	COMITE D'ETUDE DE GRIEFS 3 membres désignés par le conseil de l'université 2 membres désignés par l'association des professeurs	le comité dépose son rapport devant le conseil de l'université les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense; selon la procédure établie par le conseil de l'université et l'association des professeurs; droit de citer des témoins; droit de se faire accompagner de conseillers	aucune
Lethbridge	COMITE D'ETUDE 3 professeurs seniors avec la permanence désignés conjointement par le recteur et le professeur incriminé	examine les faits et décide s'il existe des raisons suffisantes pour entamer une procédure de révocation il transmet ses recommandations au recteur le recteur ne peut recommander une révocation que dans le cas où telle est la décision du comité mais il a le droit de veto quant à la décision du comité en vue d'une révocation	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	aucune
Loyola	COMITE D'ETUDE 2 professeurs désignés par le recteur 2 professeurs désignés par le professeur incriminé 1 membre choisi conjointement par les 4 membres sus-mentionnés le président est élu à la majorité des voix au sein du comité	le comité fait rapport au recteur qui prend la décision finale (procédure en voie de négociation)	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	oui
Manitoba	« INQUIRY COMMITTEE » nomination par le recteur et le bureau des gouverneurs 3 membres de l'université 3 membres de l'association des professeurs 1 membre, le président du comité, généralement le chancelier de l'université	le mandat du comité porte sur les matières pertinentes à l'enquête les recommandations du comité sont soumises au bureau des gouverneurs et au professeur incriminé si le comité ne recommande pas la révocation, le professeur sera rétabli dans ses fonctions	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	actuellement aucune procédure à cet effet

McGill ¹	le bureau des gouverneurs détermine la composition des membres du comité (nouvelle procédure en voie de négociation)	le recteur soumet les recommandations au sénat et au bureau des gouverneurs ¹	droit de présenter sa défense	aucune
McMaster	COMITE D'ENQUETE 3 professeurs (quel que soit leur rang) de l'université ou de l'extérieur ces 3 membres doivent être acceptés par le recteur et par le professeur incriminé	examine les faits et décide s'il existe des raisons suffisantes pour entamer une procédure de révocation si la preuve n'est pas faite pour justifier une révocation la question du renvoi sera abandonnée	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non précisé
Memorial	COMITE D'ETUDE nomination de 3 professeurs par le recteur, le doyen, le professeur incriminé si nécessaire, quant à la nomination des 3 membres du comité, une personne de l'extérieur désignée par le bureau des gouverneurs sur la recommandation du recteur et du président de l'association des professeurs se charge de la nomination des 3 membres	le comité décide si des raisons suffisantes existent le rapport est remis au président qui le soumet au bureau des gouverneurs pour décision	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner d'un conseiller	aucune
Moncton	COMITE D'ETUDE 2 membres désignés par le recteur 2 membres désignés par le professeur incriminé 1 membre désigné par les 4 membres susmentionnés	les recommandations et le rapport du comité sont soumis au conseil des gouverneurs les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense non déterminé; droit de citer des témoins et le droit de se faire accompagner de conseillers	oui
Montréal ²	COMITE EXECUTIF de l'université nomination des membres du comité exécutif par le conseil de l'université le comité exécutif se compose des membres suivants : le recteur, au moins 4, au plus 8 personnes que le conseil de l'université désigne parmi ses membres	le comité formule des recommandations, mais il y a droit d'appel au comité des différends (cf. note ²)	(cf. note ²)	(cf. note ²)
Mount Allison	COMITE D'ETUDE 5 membres qui doivent être des professeurs avec la permanence désignés conjointement par le recteur et le professeur incriminé; 4 de ces membres doivent être du personnel de Mount Allison University le comité élit son président	le rapport sur les faits et les recommandations est soumis au recteur le recteur remet le rapport à l'« Executive » du bureau des gouverneurs, dont relève la décision finale (nouvelle procédure à l'étude)	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner d'un conseiller	non précisé
Mount St. Vincent	COMITE D'ETUDE 5 professeurs à temps complet 2 membres désignés par l'administration 2 membres désignés par le professeur incriminé 1 membre désigné par les 4 membres susmentionnés	les recommandations et le rapport sont soumis au recteur qui prend une décision finale les recommandations ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense	non précisé

¹ dans le cas de révocation d'un professeur sans la permanence (M. Gray) en 1969, on substitua une procédure « ad hoc » à la procédure inscrite dans les statuts. La décision du comité d'arbitrage lia les parties.

² droit d'appel au comité des différends : droit du professeur de présenter sa défense, de citer des témoins et de se faire accompagner de conseillers — dans les 15 jours qui suivent, une partie ou l'autre peut en appeler de la décision devant le conseil de l'université qui procède alors à la révision du dossier selon la procédure qu'il détermine; le conseil de l'université rend une décision finale dans le plus bref délai possible.

institution	formation du comité chargé d'étudier le dossier en vue de révoquer un professeur avec la permanence de l'emploi	mandat du comité chargé de statuer sur l'avenir d'un professeur avec la permanence	droit du professeur avec la permanence contre lequel est entamée une procédure de révocation	procédure d'appel en cas de révocation
U. N. B.		nouvelle procédure à l'étude		
Noire Dame of Nelson	COMITE DES NOMINATIONS, DES PROMOTIONS ET DES REVOCATIONS: (aucune procédure écrite mais la procédure de l'A.C.P.U. serait probablement utilisée)	un cas de révocation serait soumis à l'« Exécutive Committee » du bureau des gouverneurs	non précisé	non précisé
Nova Scotia Tech.	« EXECUTIVE COMMITTEE » du bureau des gouverneurs		droit de présenter sa défense	non précisé
Ottawa	COMITE D'ETUDE 1 membre désigné par le bureau des gouverneurs 1 membre désigné par l'association des professeurs 1 membre désigné par le conseil de la faculté du professeur incriminé ces 3 membres élisent entre eux le président du comité	le comité détient tout pouvoir d'enquête et de recommandation le comité soumet son rapport et ses recommandations (procédure en voie de négociation)	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	oui
U. P. E. I.	COMITE D'ARBITRAGE le recteur et le doyen rencontrent le professeur et ils désignent conjointement un comité d'arbitrage de 3 professeurs	autorisé à considérer si des raisons suffisantes existent le comité soumet ses recommandations au recteur	droit de se faire accompagner d'un conseiller	oui, bureau des gouverneurs
Queen's	« DISMISSAL ARBITRATION COMMITTEE » composé de trois professeurs (adjoint avec la permanence, agrégé ou titulaire) ces trois membres élisent entre eux le président du comité si le recteur et le professeur incriminé ne peuvent s'entendre sur le choix des trois professeurs, ils choisiront chacun un professeur et les deux désignés éliront un seul arbitre — si mésaventure entre les deux, un seul arbitre sera nommé selon le chapitre 8 du « Arbitration Act » — lorsque l'unique arbitre sera nommé, lui seul prendra la décision	examine les faits et décide s'il existe des raisons suffisantes pour entamer une procédure de révocation le comité rend sa décision et le pourvoi de cette décision — cette décision sera finale quant à la question de raison suffisante et elle lie le professeur ainsi que l'université — le recteur peut, lors de circonstances exceptionnelles, décider contre le renvoi	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non déterminé mais le recteur peut décider contre le renvoi
St. Francis X.	« DISMISSAL BOARD » 7 membres du corps professoral dont au moins 4 sont désignés par les professeurs le président du comité: « Executive Vice-President » les autres membres sont désignés par le recteur	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées sa décision lie les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non précisé
St. John's	« INQUIRY COMMITTEE » 3 membres désignés par le recteur 3 membres désignés par l'association des professeurs	le comité décide pour ou contre la révocation; les recommandations sont soumises au bureau des gouverneurs et au professeur incriminé	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non précisé

St. Mary's	COMITE D'ARBITRAGE nomination par le président, le doyen et le professeur incriminé le comité se compose de 3 professeurs en provenance d'autres universités	le mandat du comité consiste à préparer un rapport écrit le rapport et les recommandations du comité lient les parties la procédure de l'A.C.P.U. est en voie de négociation	droit de présenter sa défense droit de se faire accompagner de conseillers droit de citer des témoins	aucune
St. Thomas	la procédure de révocation est en voie de négociation		—	—
Saskatchewan-Regina	aucune procédure écrite de révocation	aucune procédure écrite de révocation	dans 2 cas de révocation en cours la procédure de l'A.C.P.U. est utilisée comme mesure « ad hoc »	
Saskatchewan-Saskatoon	aucune procédure écrite de révocation	aucune procédure écrite de révocation	une procédure de révocation en voie de négociation conjointement avec Saskatchewan-Regina	
Simon Fraser	COMITE D'ETUDE composition : 3 professeurs avec la permanence 1 membre désigné par le professeur incriminé 1 membre désigné par le recteur 1 membre désigné conjointement par les 2 membres sus-mentionnés; ce 3e membre préside les séances du comité si mécontente dans le choix du président du comité dans les trois semaines qui suivent la nomination des 2 premiers membres, cette nomination relève du « Chief Justice of the Supreme Court of British Columbia », ou son représentant, si ce dernier est membre du bureau des gouverneurs d'une université	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées, à présenter son rapport et ses décisions au recteur le recteur ne pourra recommander au bureau des gouverneurs la révocation du professeur que dans les cas où telle sera la décision du comité d'étude	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non précisé
Sir George Williams	COMITE D'ETUDE 2 membres désignés par le recteur 2 membres avec la permanence (ne faisant pas partie de l'administration) désignés par le conseil de la faculté du professeur 2 membres désignés par l'association des professeurs quelquefois, 1 membre supplémentaire de l'extérieur; le comité élit son président	le comité fait rapport au recteur le recteur soumet le rapport et formule des recommandations au bureau des gouverneurs les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	oui
Toronto	COMITE D'ETUDE 3 professeurs avec la permanence désignés conjointement par le recteur et le professeur incriminé si mécontente quant au choix des professeurs dans un délai de trois semaines de délibération en la matière, le « Senior Justice of the Supreme Court of Ontario », qui n'est pas membre du bureau des gouverneurs de l'Université de Toronto, procède à la nomination des trois professeurs avec la permanence	le comité étudie le dossier et formule des recommandations au recteur le recteur ne peut recommander une révocation que si telle est la décision du comité mais il a le droit de veto quant aux recommandations du comité en vue d'une révocation le recteur présente ses recommandations au bureau des gouverneurs	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers	non précisé

Institution	formation du comité chargé d'étudier le dossier en vue de révoquer un professeur avec la permanence de l'emploi	mandat du comité chargé de statuer sur l'avenir d'un professeur avec la permanence	droit du professeur avec la permanence contre lequel est entamée une procédure de révocation
Trent	COMITE D'ARBITRAGE nomination par le recteur, le doyen, le professeur incriminé choix de trois professeurs de l'extérieur si mécontente dans le choix de ces 3 professeurs, une personne de l'extérieur de l'université dont l'intégrité n'est pas mise en cause se charge de la nomination des membres	le comité examine les faits et décide s'il existe des raisons suffisantes pour entamer une procédure de révocation le rapport et les recommandations du comité lient les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers
Victoria *	COMITE PERMANENT D'ARBITRAGE le recteur de l'université et le président de l'association des professeurs désignent conjointement 3 professeurs qui ne sont pas de l'université, ils doivent être acceptés par eux	pendant le manuel à l'usage des professeurs (1967) spécifique : s'il y a appel, un arbitre indépendant sera choisi, sa décision liera les parties	aucune
Waterloo	COMITE D'ETUDE nomination par le sénat : le choix des membres doit être accepté par le professeur incriminé et le « Vice- Principal, Academic » nomination de 4 professeurs avec la permanence; le pré- sident ne doit être ni un directeur de département, ni un doyen mais un professeur senior d'un autre départe- ment	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées et à formuler des recommandations les conclusions et les recommandations sont finales et lient les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers
Waterloo Lutheran	COMITE D'ARBITRAGE nomination par le recteur, le doyen, le professeur incriminé et le président de l'association des professeurs 3 professeurs et de préférence une personne qui n'est pas de l'université	ne sont considérés que les faits relatifs aux accusations portées si la preuve n'est pas faite pour justifier une révocation le comité en avise le sénat et la question de renvoi est abandonnée	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers
Western	COMITE D'ENQUETE 3 membres de l'université ou de l'extérieur acceptés par le recteur et le membre incriminé si mécontente les 3 membres du comité seront désignés par le sénat les membres du comité élisent leur président	le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées les conclusions du comité lient les parties, compte tenu des lois provinciales à cet effet	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers
Windsor	COMITE D'ETUDE nomination par le recteur, le bureau de direction de l'association des professeurs 5 professeurs de l'université avec la permanence choisis conjointement par les deux groupes susmentionnés le comité élit son président	le comité décide si les allégations sont assez sérieuses pour justifier un renvoi la décision du comité sera présentée au recteur et cette décision sera finale le recteur transmettra la recommandation au bureau des gouverneurs	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers
		le mandat du comité consiste à constituer le dossier sur les allégations portées des copies des recommandations sont adressées au recteur qui les transmet au bureau des gouverneurs les recommandations du comité ne lient pas les parties	droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers

Winnipeg	<p>« FACULTY TENURE COMMITTEE » composition : le recteur les doyens de la faculté des arts et des sciences, de la faculté de théologie et du « Collegiate Division » les directeurs de tous les départements le président de l'association des professeurs 2 membres du personnel enseignant de l'université désignés par le professeur incriminé le comité élit son président</p>	<p>dans un délai de 7 jours, le rapport est adressé au recteur et au professeur incriminé si le recteur saisit le « Board of Regents » de la question, il doit leur soumettre une copie du rapport du comité les conclusions ne lient pas les parties</p>	<p>droit de présenter sa défense droit de citer des témoins</p>	<p>non précisé</p>
York	<p>COMITE D'ARBITRAGE nomination par le recteur, le doyen, le professeur incriminé conjointement, ils désignent 3 professeurs de l'extérieur si mécontente : 1 membre désigné par le recteur 1 membre désigné par le professeur incriminé 1 troisième choisi par ces deux membres</p>	<p>le mandat du comité consiste à préparer un rapport écrit le rapport et les recommandations du comité lient les parties</p>	<p>droit de présenter sa défense droit de citer des témoins droit de se faire accompagner de conseillers</p>	<p>non précisé</p>

LYSISTRATA

Nine triumphant years of cruising the Greek Islands on Professor A. D. Winspear's private yacht. Thoroughly experienced, expert leadership. Two-week cruises \$300 (U.S.) inclusive. Write for 1971 brochures P.O. Box 3263, Postal Station B, Calgary 41, Alta., Canada.

THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO LONDON, ONTARIO DEPARTMENT OF PHYSICAL MEDICINE AND REHABILITATION

Applications are invited for the position of Chief of Physical Medicine and Rehabilitation at Victoria Hospital, London, Ontario. University rank appropriate to qualifications, M.D. and F.R.C.P.(C) or Cert. R.C.P.(C) in P.M. and R. or equivalent.

Duties include direction and associated administrative duties for Department of Physical Medicine and Rehabilitation and related services; undergraduate and post-graduate teaching as part of University program.

Basic salary in accordance with qualifications and experience. Geographic full-time arrangement for referred consultations with ceiling limitation. Closing date for applications April 15th, 1971. Appointment to take effect July 1st, 1972 approximately.

Application, curriculum vitae and names of referees to:



Dr. J. C. Rathbun,
Chairman of Selection Committee,
Victoria Hospital,
South Street,
London 15, Ontario.

THE UNIVERSITY OF CALGARY

Faculty of Education

The University of Calgary invites applications for the following position in the Foundations of Education, effective July 1 or September 1, 1971.

Sociology/Anthropology of education
specialization in Anthropology of
education preferred

Appointment for the above position may be made at the level of Assistant or Associate Professor, depending on academic qualifications and professional experience. Preference will be given to candidates who hold a doctorate, have teaching experience, and can provide evidence of scholarly writing or research. The successful candidate will be expected to teach undergraduate courses in the Foundations of Education as well as in his area of specialization. Competence to supervise graduate students in the area of research interest will be required.

Salary scales, effective July 1, 1970, are as follows: Assistant Professor, \$10,920 — \$14,575; Associate Professor, \$14,630 — \$19,665. The classes in the regular session meet from September to May; the summer session runs from the first of July to mid-August. The university is prepared to pay a removal grant up to one month's salary.

A letter of application, together with transcripts of university training, curriculum vitae, evidence of teaching experience, a recent photograph, and names of three references, should be sent to:

**Professor R. L. Schnell, Acting Head,
Department of Educational Foundations,
The University of Calgary,
Calgary 44, Alberta,
Canada.**

Applicants from universities that maintain placement bureaus should have the usual dossier forwarded.



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC CONSTITUANTE DE MONTRÉAL

Introduction:

Notre comité fut créé le 6 juillet pour enquêter sur le non-renouvellement de contrats à l'Université du Québec, constituante de Montréal, pour examiner la possibilité d'entraves à la liberté universitaire dans le département de philosophie de la même institution et pour faire rapport au comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'Association canadienne des Professeurs d'université. L'A.C.P.U. donnait suite à l'appel qui lui était adressé dès février 1970 par des professeurs de philosophie et renouvelé au moment de leur non-réengagement au milieu d'avril de la même année.

Notre comité aurait préféré s'en tenir à un examen de la procédure suivie à cette constituante pour renouveler les contrats des professeurs. Il souhaitait d'examiner le problème de la liberté universitaire que si la chose s'avérait inévitable, c'est-à-dire, que si des atteintes s'avéraient si manifestes qu'elles allaient contribuer de façon significative au non-renouvellement de certains contrats. Le premier choix ne fut pas possible. Le comité estime que certains faits et gestes posés à la constituante de Montréal menaçant la liberté universitaire des enseignants sont étroitement liés à la décision prise par l'administration de la constituante de ne pas renouveler certains contrats en fin d'année.

Les pages qui suivent traiteront dans une première section de la nouvelle Université du Québec et de ses structures. Ceci afin de situer les deux sections suivantes: 1) la procédure suivie à la constituante de Montréal en ce qui a trait au renouvellement des contrats et 2) la mise en danger de la liberté universitaire en philosophie.

Bien que notre comité n'ait pas pu avoir accès au dossier officiel de l'Université du Québec, constituante de Montréal, pour des raisons que nous verrons plus loin, les faits que nous rapportons sont fondés sur des renseignements fournis par des personnes impliquées dans cette affaire, des membres de l'association des professeurs (A.P.U.Q.) et des copies de documents officiels de la constituante de Montréal: rapports, procès-verbaux, échange de correspondance, etc... Cette documentation nous a permis de nous faire une opinion: sans vouloir mettre en cause les efforts des fondateurs de l'Université du Québec et de ses quatre constituantes pour renouveler les structures pédagogiques de l'enseignement supérieur au Québec nous ne pouvons nous empêcher de conclure que les faits de cette année laissent planer un doute sérieux quant à la conformité avec les principes de l'A.C.P.U. des procédures utilisées pour sauvegarder la liberté de l'enseignant et pour en assurer équitablement la défense.

L'Université du Québec:

A. LA LOI

L'Université du Québec existe en vertu de la « Loi de l'Université du Québec » sanctionnée le 18 décembre 1968. Cette loi ne fixe que les structures administratives de l'Université du Québec (assemblée des gouverneurs, président et vice-présidents, comité exécutif, conseil des études, commission de planification), celles des universités constituantes (conseil d'administration, recteur et vice-recteurs, comité exécutif, commission des études) et celles des instituts de recherches et écoles supérieures (conseil d'administration, directeur). C'est le conseil des études, dont l'assemblée des gouverneurs remplit les fonctions jusqu'à la création dudit conseil, qui doit préparer les règlements généraux concernant: art. 19 (d), les critères et la procédure d'engagement et de promotion des membres du corps professoral. Les études poursuivies dans une université constituante seront régies par les règlements généraux à être adoptés par le conseil des études. C'est une commission consultative des études que l'assemblée des gouverneurs chargea de développer pour 1969-70 les premiers règlements généraux que l'assemblée des gouverneurs adopta en août 1970. Sous réserves des dispositions de la loi et des règlements généraux de l'Université, le conseil d'administration d'une constituante fait des règlements concernant sa régie interne et la nomination et les fonctions des membres de son personnel. La loi accorde donc à l'Université du Québec la responsabilité de fixer les critères de son fonctionnement et aux constituantes l'autonomie nécessaire pour assurer leur fonctionnement selon ces critères.

B. LES STRUCTURES: DÉPARTEMENT — MODULE

Les règlements adoptés pour 1969-70 par l'assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec fournissent aux constituantes le cadre des mécanismes à l'intérieur desquels elles organiseront et régiront les enseignements et les études. Ces règlements prévoient que l'enseignement dépend de deux structures distinctes: le département et le module. Le département regroupe les membres du corps professoral selon leur discipline. Il les recrute, les affecte à leurs tâches, les évalue sous l'autorité du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par l'intermédiaire du directeur à la gestion départementale. Le département a une assemblée, un exécutif et un responsable.

Le module correspond à un programme d'études dont il regroupe les étudiants, les professeurs chargés d'être leurs conseillers et selon une périodicité moins fréquente des personnes extérieures à l'Université. Le module définit ses propres objectifs, évalue les enseignements requis par le programme poursuivi et il encadre les étudiants. Le module a un conseil qui se compose du vice-doyen de la famille à laquelle le module se rattache, du directeur du module, de professeurs de la discipline et d'autres disciplines, d'étudiants égaux en nombre aux professeurs qui en sont membres. Le conseil du module élabore, évalue et revise le programme d'études du module. Il transmet au vice-doyen de la famille, donc à l'un de ses membres, des recommandations à cet égard destinées à la commission des études et à ses sous-commissions pédagogiques. Il évalue les enseignements en fonction des objectifs visés par le programme d'études, objectifs qu'il est lui-même appelé à définir et à redéfinir au besoin. Il n'évalue pas les membres du corps professoral *in toto*, ceci étant la responsabilité du département, mais il évalue leur enseignement, cette tâche n'incombant pas au département de façon directe.

Département et module dépendent de la commission des études. Celle-ci donne avis au conseil d'administration sur les recommandations des départements

relatives à l'engagement, l'évaluation et la promotion du corps professoral. Elle recommande toute mesure nécessaire à la coordination entre les départements, l'institution de nouveaux départements et la mise en tutelle d'un département proposant alors les modes d'administration appropriés pendant la période de tutelle. La commission des études doit aussi superviser les activités relevant des modules; elle doit entre autres choses approuver le système d'évaluation des études et recommander au conseil d'administration et au recteur des mesures à prendre pour la coordination entre les modules et les départements.

Quelques commentaires:

Nous croyons nécessaire de faire quelques commentaires au sujet des structures pédagogiques que nous venons de décrire sommairement et au sujet des modalités administratives s'y rapportant. Notons d'abord que nous sommes en présence de structures nouvelles qui n'avaient pas été mises à l'essai ailleurs dans le monde universitaire canadien. Il convient de noter ensuite que les règlements généraux en usage en 1969-70 ont donné une large autonomie à la commission des études de chaque constituante et ce, de par la volonté de l'assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec. Cette délégation de pouvoirs s'accompagna d'une lourde responsabilité, car des pouvoirs furent accordés sans une spécification de ce qui constituerait dans le concret les formes voulues pour l'exercice de ces pouvoirs. Nous avons été surpris, par exemple, que de premiers règlements devant servir à titre provisoire de modèle d'organisation aient prévu l'éventualité de la mise en tutelle de départements et aient laissé aux unités administratives des constituantes le soin d'établir les modalités d'action en présence de cette éventualité. Ayant noté que la loi accorde à l'Université du Québec d'établir les critères de son fonctionnement, nous en concluons que l'Université du Québec a assumé la responsabilité de la mise en tutelle de l'un des départements d'une constituante, a accepté, au moins implicitement, les procédures utilisées pour poser ce geste et a endossé la définition que la constituante donna des conséquences de la mise en tutelle.

Nous devons faire aussi un commentaire d'ordre général sur la dualité des structures d'enseignement: module et département. La structure modulaire intègre paritairement dans le conseil de module quelques étudiants et quelques professeurs. Elle leur accorde la responsabilité de définir et de redéfinir programmes et enseignements. Elle relie le module à une famille: sciences, lettres, sciences humaines, etc. Elle relie ensuite le module aux structures traditionnelles de l'université, sous-commission des programmes et commission des études, par les postes de vice-doyen de famille et doyen d'un niveau d'études. Le département, d'autre part, n'est pas relié de façon aussi intégrée aux structures pédagogiques. C'est la structure modulaire qui a l'initiative dans la confection et la revision des programmes, dans l'encadrement des étudiants et dans l'évaluation des enseignements. Théoriquement, il pourrait résulter de la dualité des structures la possibilité pour le module de contrôler le département et ses membres de façon outrancière. Cette possibilité n'a pas le caractère d'une nécessité cependant, puisque les instances inférieures, module et département, sont toutes deux soumises à des instances qui leur sont supérieures, commission des études, conseil d'administration, rectorat, assemblée des gouverneurs, présidence.

Nous ne saurions dire que la structure dualiste adoptée à l'Université du Québec est en soi de nature à brimer la liberté de l'enseignant. Si elle crée un risque que ceci se produise c'est, selon nous, parce qu'elle intègre la structure modulaire mieux qu'elle intègre la structure départementale. Il n'en

demeure pas moins la possibilité que des contrôles à un niveau supérieur au palier du module et du département maintiennent un équilibre dans le pouvoir de chaque paire de ces structures et que ces instances supérieures assurent l'emploi des formes voulues pour résoudre équitablement tout conflit provenant de la division des responsabilités entre modules et départements. Quand il est indiqué aux règlements généraux que la commission des études doit approuver le système de l'évaluation des études, nous comprenons qu'elle doit fixer les procédures selon lesquelles cette évaluation se fait quant à ce qui a trait aux enseignements aussi bien qu'aux étudiants. Quand la commission doit assurer la coordination entre les modules et les départements, elle doit mettre en place des modalités de solution à tout conflit éventuel entre eux bien que ceci ne soit pas une possibilité que le cadre général de l'organisation de l'enseignement pour 1969-70 ait prévue spécifiquement à l'instar de la tutelle de départements.

Section I: *La procédure suivie à l'Université du Québec, constituante de Montréal, en matière de renouvellement de contrats.*

Cette section porte sur la procédure suivie par la constituante de Montréal pour décider des renouvellements ou des non-renouvellements des professeurs engagés pour l'année universitaire 1969-70. Elle s'étend donc à plus de trente professeurs qui auraient reçu un avis de non-renouvellement soit en date du 8 avril 1970 ou pendant le mois de mai. Au moins 21 de ceux-ci ont fait appel à l'A.C.P.U.

Le contrat

La lettre de rétention des services signée par le recteur Dorais, en date du 16 juin 1969, indiquait que « tel que prévu au « Protocole » sous pli (art. 4.30) l'engagement proposé se termine le 31 mai 1970 ». Personne ne jouissait de la permanence et tous les contrats ne valaient que pour une durée d'une année. Toutefois, les nouveaux professeurs pouvaient s'engager en toute sécurité puisque la lettre, écrite dans un ton de bonne foi, continuait comme suit: « Nous devrions, en cours d'année, avoir prévu ensemble les mécanismes de renouvellement. »

Le protocole

Les conditions d'engagement étaient définies dans le *Protocole* dont chaque professeur pressenti avait reçu copie le 16 juin. La section 4 du document indique que le recteur de la constituante est l'employeur, que chaque contrat est individuel, que le contrat est d'une durée de 12 mois, soit, normalement du premier (1^{er}) juin au trente et un (31) mai. On y prévoit également, en cas d'annulation de contrat, la création d'un comité d'enquête de trois personnes. On indique clairement que « (l'université doit... donner préavis à la personne » mais sans indication de délai. Plus loin, à l'article 6.10 qui porte sur la permanence, on y lit que « des règlements sur la permanence des membres du corps professoral seront adoptés par l'Assemblée des gouverneurs, au cours de l'année 1969-70, sur la recommandation du Conseil des Études ». Tel qu'indiqué plus haut deux organismes étaient définis dans le Conseil des études (article 18). L'article 19 de la loi attribuait au Conseil des études la fonction de préparer les règlements concernant « les critères et la procédure d'engagement et de promotion des membres du corps professoral » (article 19, d). En attendant la création de ce Conseil des études, c'est l'Assemblée des gouverneurs qui exerçait ses pouvoirs (article 18, d). Les professeurs qui acceptaient de travailler à l'Université du Québec, constituante de Montréal, avaient toute

raison de croire qu'une procédure adéquate allait être établie au cours de l'année 1969-70.

La convention collective de l'A.P.U.Q.

L'Association des professeurs de l'Université du Québec, constituante de Montréal, l'A.P.U.Q., accréditée comme syndicat professionnel en date du 26 août 1969 selon les termes de la Loi des relations du travail (SRQ 1964, art. 146), prépare entre septembre et décembre un projet de convention collective qu'elle soumet à l'administration le 11 décembre 1969. L'administration de la constituante de Montréal remet une contre-proposition en janvier (29) 1970. La section qui traite de « l'embauche et la destitution » révèle au moins l'attitude de l'administration de l'Université du Québec, constituante de Montréal, au début de 1970. « Tout professeur peut être destitué pour cause par l'Université » (art. 12.1); il n'est pas question de permanence; et pour les cinq premières années les contrats seront annuels avec la date de préavis fixée « au moins trois mois avant l'expiration du contrat » soit, le 1^{er} mars. En cas de grief, l'administration prévoit, art. 22.3.1, la composition d'un comité d'arbitrage de trois (3) personnes « dont au moins une est professeur d'université » et à défaut d'entente l'administration de l'Université propose que « les parties prient le *Ministre du Travail* de désigner le président du conseil ». C'est pendant le mois de février que l'administration et l'A.P.U.Q. s'entendent *en principe* sur la création d'un comité d'arbitrage. Il restait à établir les modalités lorsque les élections du Conseil d'administration de l'A.P.U.Q. intervinrent le 12 mars 1970.

La procédure suivie en 1969-1970

Dans une note de service en date du 8 janvier 1970 aux responsables de départements, le secrétaire général du comité de direction demandait « *l'évaluation par écrit de tous les professeurs... d'ici le 3 février 1970* ». On devait indiquer si l'on désirait ou non retenir pour l'année suivante (1970-71) les services des professeurs. L'évaluation, tel que l'indiquait le Document n° 1 (art. 4.5), devait se faire par le Département. Le module n'était autorisé à évaluer que les « *enseignements* », non les *enseignants*. On sait que cette distinction est loin d'être claire et que les *directeurs de modules* eux-mêmes avouent dans un rapport soumis au vice-recteur le 9 mars 1970 qu'il s'agit d'un point de juridiction partagé. Il est toutefois clair, selon l'adjoint exécutif du recteur, que l'évaluation des enseignants est « un droit strict » du département (lettre du 14 janvier 1970). A la réunion de la Commission des études du 20 janvier 1970 (ce n'est que la 4^e, la 1^{re} ayant eu lieu le 23 décembre 1969), la secrétaire du comité de direction « informe l'assemblée qu'il a été décidé par le Comité de Direction d'aviser les professeurs, pour le 1^{er} mars prochain, de leur réengagement ou de leur renvoi... » Elle fait part que la sous-commission établira des normes et procédures et qu'elle n'étudiera pas tous les dossiers (il s'agit de la sous-commission d'engagement, d'évaluation et de promotion du corps professoral). Selon un des témoins, il semble que les responsables de départements, sauf quatre, aient pris conjointement en Assemblée la décision de renouveler les contrats de tous les professeurs.

Comité d'arbitrage

C'est le 19 février que l'administration et l'A.P.U.Q. s'entendent au sujet du principe de la création d'un comité d'arbitrage. Mais rien n'est encore établi à cet égard lorsque le 17 mars la Commission des études impose la tutelle au département de philosophie et procède à la création d'un comité de tutelle qui évaluera les professeurs en fonction d'un nouveau programme.

La situation est identique le 8 avril au moment où le comité d'administration ratifie le non-renouvellement des professeurs de philosophie et des professeurs d'autres départements (à l'exception de ceux de linguistique et langues modernes qui ne seront avisés que vers le 15 mai 1970).

Procédure de l'A.P.U.Q. — Négociations avec l'Université du Québec, constituante de Montréal

Au moment où des professeurs de philosophie non réengagés faisaient appel à l'A.C.P.U., l'Association locale tentait par son comité de négociation d'établir des procédures pour les professeurs concernés. Voici une chronologie des événements:

— Dès le 8 avril l'A.P.U.Q. demande la réintégration de tous les professeurs. L'administration refuse. On tente alors d'établir un accord entre les deux parties. La clause qui fait difficulté est que *le protocole ne pourrait pas s'appliquer aux professeurs de philosophie*. Malgré son opposition initiale à l'existence de deux protocoles, l'A.P.U.Q. accepte un compromis par lequel les professeurs de philosophie feraient l'objet d'un mécanisme spécial. Le 19 avril l'Exécutif de l'Université (résolution 70-E-9) rejetait la création d'un comité d'arbitrage spécial pour les professeurs de philosophie.

— Après la ratification par le Conseil d'administration de l'A.P.U.Q. le 15 avril, l'accord est signé le 18 avril et publié dans le *Bulletin* de l'A.P.U.Q. le 20 avril (n° 4). La clause 8 indique que « les professeurs non touchés par la décision du Conseil d'administration de l'U.Q.A.M. en date du 8 avril 1970 et ceux de philosophie feront l'objet de protocole distinct ».

— Le 23 avril l'A.P.U.Q. publie une mise au point indiquant que par une résolution, 29/70, le Conseil d'administration de l'A.P.U.Q. avait échoué dans sa tentative de réintégrer tous les professeurs à cause de la date tardive. Cette même journée, on constitue le *comité de griefs*: un représentant de la constituante et un de l'A.P.U.Q. qui se choisissent un président agréé par les deux représentants.

— Ce comité a fonctionné entre les 4 et 19 mai et a étudié six cas. Il a recommandé la réintégration de trois enseignants sur six et a ratifié la décision du département dans les trois autres cas. Reste que la date tardive fut jugée inacceptable dans les six cas.

Le cas des professeurs de langues modernes

L'Université du Québec créa en sa constituante de Montréal un département de linguistique et de langues modernes. Ce département comprenait deux sections: l'une de linguistique et l'autre de langues et littératures modernes (autres que la littérature française). Les membres du corps enseignant de cette deuxième section sont soit spécialistes de l'enseignement de langues étrangères, soit spécialistes de littératures étrangères.

La section de linguistique obtint le statut de structure départementale distincte et s'orientait vers trois champs d'intérêt: la linguistique générale, la linguistique appliquée (comprenant l'enseignement des langues selon les exigences de la linguistique moderne) et la socio-linguistique. Avec la création de ce nouveau département, il fut proposé à la commission des études que l'enseignement des littératures étrangères, autres que française, se ferait par l'incorporation au département de littérature et d'esthétique. Ce dernier, en réalité un département de littérature française, refusa d'intégrer les enseignants de littératures étrangères sauf pour ce qui était de la littérature comparée. **Pourtant la com-**

mission des études avait déjà adopté ces changements de départements sans songer qu'elle risquait d'éliminer plusieurs membres de son personnel.

Les professeurs de langues modernes visés sont donc priés de soumettre leur candidature pour l'année 1970-71 comme enseignants en linguistique ou en littérature. Seuls quelques-uns furent retenus. Les professeurs dont les services étaient refusés, en raison des transformations de structures et de programmes, reçurent avis vers le 13 mai que leur contrat se terminait le 31 mai 1970. C'est d'ailleurs au cours de ce mois (bien que prévue plus tôt si l'on en croit la clause 8 du protocole signé entre l'administration et l'A.P.U.Q. le 18 avril) que la décision fut prise et communiquée. Il n'était pas question de la compétence de ces enseignants mais d'un changement de structures et de la création de nouveaux programmes.

Le cas des professeurs de philosophie

Le département de philosophie de 1969-70 de la constituante de Montréal fut tout simplement dissous dès le mois d'avril et ceci à compter du 31 mai, pour faire face à un nouveau département de philosophie de 1970-71 devant naître le 1^{er} juin 1970. Tous les professeurs du département de philosophie engagés pour l'année 1969-70 furent avertis que leurs contrats n'étaient pas renouvelés mais qu'ils pouvaient soumettre une nouvelle demande d'emploi dans le nouveau département. Il leur fut également signalé que leur candidature serait examinée par un comité de tutelle créé pour gérer dans l'intérim. Il fut également décidé qu'en vertu de l'imposition de cette tutelle, les professeurs dont le contrat ne serait pas renouvelé n'auraient droit à aucun appel.

Toutefois, en plus de la procédure totalement inacceptable employée en philosophie, ce département mérite une attention beaucoup plus détaillée car la liberté universitaire des enseignants en philosophie fut sérieusement mise en danger. Ceci fera l'objet de la Section II.

Assemblée du 21 mai

Au milieu d'avril, le secrétariat de l'A.C.P.U. reçoit officiellement cette fois les appels individuels de 8 professeurs du département de philosophie. Avec le non-renouvellement d'au moins 13 professeurs de linguistique et de langues modernes (vers le 13 mai), les événements prennent un tournant. Le 21 mai, l'A.P.U.Q. réunie en assemblée générale vote deux résolutions:

1. La réintégration de tous les professeurs à l'emploi de l'Université pendant l'année universitaire 1969-70.
2. La création du *comité de griefs* « ad hoc » pour examiner les décisions prises par les départements et établir un mode satisfaisant de règlement.

La réponse de l'administration de la constituante de Montréal arrive le 26 mai avec un refus catégorique et une indication que l'Université entend s'en tenir au protocole du 18 avril, publié dans le *Bulletin* de l'A.P.U.Q. du 20 avril.

Appel de l'A.P.U.Q. à l'A.C.P.U.

Le 23 mai, le comité de négociation de l'A.P.U.Q. dépose un projet d'entente concernant les professeurs dont le contrat n'est pas renouvelé après décision du comité de griefs ou d'arbitrage et prévoyant une compensation monétaire vu la date tardive et la difficulté de trouver un emploi. L'administration de la constituante de Montréal le reçoit mais ne prend aucune action. Le 2 juin, l'A.P.U.Q., lors d'une assemblée générale spéciale convoquée à la demande de dix professeurs, « prie l'A.C.P.U. d'appuyer la résolution votée à sa réunion

du 21 mai 1970 et jugée irrecevable par l'administration de l'U.Q.A.M. (procès-verbal).

Le 3 juin, le président de l'A.P.U.Q. transmet au secrétariat de l'A.C.P.U. une copie de la résolution adoptée le 2 juin et signale l'utilité pour l'A.P.U.Q. et l'A.C.P.U. de travailler ensemble « aux fins de régler certaines injustices concernant le non-renouvellement des contrats de quelques professeurs ». Il ajoute que l'exécutif de l'A.P.U.Q. serait heureux de rencontrer des représentants de l'A.C.P.U. Le 9 juin, deux membres de l'A.P.U.Q. sont délégués pour s'entretenir avec des représentants de l'A.C.P.U.

Intervention de l'A.C.P.U.

Le président de l'A.C.P.U. rencontre le président de l'A.P.U.Q. à Montréal. A la réunion du Bureau de direction, le 18 juin, M^e Bertrand fait rapport sur la situation et on autorise le président, vice-président, secrétaire général et président du Comité de la liberté universitaire, à offrir, conjointement avec la F.A.P.U.Q., les services de l'A.C.P.U. afin d'en arriver à une solution des pressants problèmes à l'Université du Québec, constituante de Montréal. M^e Bertrand et M^e Taschereau furent désignés pour rencontrer les autorités de la constituante de Montréal et les représentants de l'A.P.U.Q. le mercredi 17 juin.

L'Association canadienne de Philosophie avait également transmis à l'A.C.P.U. par une lettre du secrétaire, M. Guy Lafrance, datée du 15 juin 1970, une résolution adoptée par l'Assemblée générale de l'A.C.P. exprimant son inquiétude et appuyant l'action de l'A.C.P.U.

La rencontre entre les représentants de l'A.C.P.U. et l'administration se tint le 23 juin 1970. Les représentants de l'A.C.P.U. demandaient que le règlement relatif au non-renouvellement des contrats annuels 1969-70 tienne compte de l'énoncé de principes de l'A.C.P.U. quant à la durée du contrat, la procédure d'évaluation et d'appel et ce, pour tous les professeurs qui donnaient un enseignement à la constituante de Montréal au cours de 1969-70.

L'administration de l'Université du Québec, constituante de Montréal, transmet au Secrétaire général par une lettre du 29 juin 1970 la résolution 70-E-29 par laquelle l'administration de la constituante de Montréal décidait de « respecter la décision du Ministère du Travail relative aux compensations monétaires éventuellement à verser aux professeurs dont le contrat n'a pas été renouvelé¹ ». A la suite de cette réponse le Comité de la liberté universitaire de l'A.C.P.U. et le Bureau de direction décident de créer un comité officiel d'enquête sur la situation à l'Université du Québec, constituante de Montréal. Les membres sont: M. Jacques Brazeau (Centre de Sondage, Université de Montréal), président, M. H. M. Estall (Philosophie, Queen's University), M. Wilfrid M. Dubé (Secrétariat, A.C.P.U.).

— Le recteur est immédiatement averti par lettre et par télégramme, le 6 juillet 1970.

— Dans un télégramme reçu à Ottawa le 9 juillet, le recteur prend connaissance de la création du comité d'enquête, indique sa disposition à participer, mais suggère de retarder ce travail au mois d'août et de tenir publiquement les séances d'audition des témoins.

— Ces conditions ne sont pas acceptables et l'A.C.P.U. insiste pour que les séances soient à huis clos. Le Secrétaire général communique cette décision à l'administration de la constituante de Montréal le 11 juillet et indique que

¹ Voir Appendice I, page 95.

l'administration pourra voir le rapport du comité d'enquête et soumettre ses commentaires avant la déposition officielle du rapport.

— L'administration de la constituante de Montréal maintient ses conditions et le comité doit donc établir les faits sans le dossier de l'Université.

— Le comité ouvre donc une enquête le 15 juillet et les séances d'audition se tiennent à huis clos à Sir George Williams University. Le travail se poursuit le 16 juillet et reprend pour deux autres journées les 21 et 22 juillet. Les membres du comité ont eu l'occasion de rencontrer plusieurs professeurs, des représentants de l'A.P.U.Q. et de recevoir des documents de professeurs qu'ils ne pouvaient questionner.

— Les membres du comité d'enquête sont reçus par le recteur de la constituante de Montréal le mercredi 22 juillet, mais celui-ci tient toujours à une séance publique, au moins au moment de la déposition officielle du dossier de l'Université du Québec, constituante de Montréal, sur cette affaire auprès du Comité d'enquête.

— Après avoir pris cette décision en considération, le Comité de la liberté universitaire décide de maintenir sa position et envoie un télégramme, daté du 27 juillet, au recteur l'informant de la position de l'A.C.P.U.

— Le vendredi 31 juillet, deux membres du comité rencontrent le président de l'Université du Québec. Malgré l'acceptation par ce dernier de la procédure suivie par l'A.C.P.U., le recteur de la constituante de Montréal demeure toujours ferme et le comité de l'A.C.P.U. se trouve obligé de rédiger son rapport sans avoir eu accès au dossier de l'Université du Québec, constituante de Montréal.

— La réponse au télégramme du 27 juillet parvint du cabinet du recteur sous forme de lettre datée du 12 août 1970. L'Université du Québec, constituante de Montréal, indique qu'elle n'entend pas commenter le rapport du comité d'enquête de l'A.C.P.U. puisqu'elle n'aura pas participé à l'établissement des faits dans la question.

— Dans une lettre datée du 28 août 1970 adressée au recteur, Monsieur Brazeau résume les entretiens avec le président et le recteur de la constituante de Montréal et fait le point sur la situation². Le rapport sera néanmoins remis à l'Université du Québec avant sa déposition officielle auprès du Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'A.C.P.U.

— Le 28 août 1970, les professeurs qui ne furent pas réengagés reçurent, avec une copie des résolutions 70-E-29 et 70-E-69 de l'Exécutif de la constituante de Montréal, des chèques couvrant le montant de la compensation due en vertu de la loi du Ministère du Travail. L'Université du Québec, constituante de Montréal, choisissait donc de se conformer à l'article 45-A du Bill 49, qui pouvait s'appliquer dans le cas des professeurs collectivement remerciés, si l'on en croit le Directeur du Service de reclassement, Direction régionale de la main-d'œuvre, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Montréal.

Commentaires sur la procédure suivie:

L'Université du Québec intégrait au moment de sa création, des institutions d'enseignement déjà établies. Selon nous, ceci obligeait la nouvelle université à tenir compte des états de service antérieur d'enseignants des écoles normales et des collèges universitaires à être incorporés à l'Université.

² Voir Appendice II, page 97.

L'Université fait néanmoins une sélection de ceux dont elle retient les services. Elle le fait par le truchement d'équipes initiales qui ont choisi les candidatures selon des critères académiques objectifs. Selon un des témoins, sur les 100 demandes en philosophie on en aurait retenu que 10. Il ne s'agit donc pas de personnes qui débutent dans l'enseignement.

Les services des professeurs pressentis sont retenus jusqu'au 31 mai 1970. Toutefois le comité ne saurait accepter l'idée qu'on leur ait clairement fait entendre lors de leur engagement qu'ils seraient à l'essai et qu'un deuxième tour de sélection s'effectuerait après quelques mois d'enseignement. C'est plutôt le contraire que laisse entendre la lettre du recteur: la personne est invitée à participer en toute confiance à la création d'une nouvelle entreprise dans un climat de bonne foi mutuelle. Ce ne sont que des aspects techniques des mécanismes de renouvellement qui devront être arrêtés en cours d'année. Il n'est pas du tout question de la possibilité d'un non-renouvellement.

Le comité ne saurait accepter les explications selon lesquelles l'Université du Québec était justifiée lors de sa création d'engager annuellement tout son corps professoral à *titre exceptionnel*. Une université nouvelle, qui a le privilège d'avoir accès à des unités existantes pour se constituer, ne saurait jouir sans réserves d'un tel privilège afin d'assurer temporairement sa mise en marche. La possibilité d'un renvoi aurait dû être clairement prévue dans la lettre de retention des services de juin 1969. Elle ne l'a pas été.

C'est en janvier 1970 qu'il est question de retenir ou non les services des professeurs. Même les responsables de département hésitent à faire l'évaluation des enseignants ne pouvant s'appuyer que sur le travail d'un semestre. Le fait que des professeurs se soient connus dans des institutions antérieures ne change rien à l'affaire. Les responsables de département recommandent le renouvellement des contrats de tous les professeurs. Cette position sera de plus adoptée par l'A.P.U.Q. lorsqu'elle exige qu'en raison de la date tardive de la prise de décision et de la communication des avis que tous les professeurs soient réengagés.

Il va sans dire que notre comité endosse pleinement la position de l'A.C.P.U. selon laquelle l'évaluation de la compétence en vue d'un renvoi ne saurait être faite à la suite de quelques mois d'enseignement. Ce qui vaut *a fortiori* dans une université nouvelle qui tentait de mettre en place ses structures, ses programmes, ses normes de fonctionnement et ses règlements et qui, de plus, se proposait d'instituer des formules novatrices dans son organisation et ses méthodes pédagogiques.

D'où les conclusions suivantes que tire notre comité:

1. L'Université du Québec, constituante de Montréal, n'était pas en mesure d'évaluer ses enseignants dans les délais qu'elle s'était fixée. Rien de cet ordre n'était prévu dans la lettre de rétention des services ni dans le « Protocole ». Le Document n° I ne paraît qu'en août.
2. Les motifs de non-renouvellement ne sont pas pour question d'incompétence, v.g. en linguistique et langues modernes, et l'administration ne spécifie pas les causes dans la lettre de non-renouvellement.
3. L'Université ne saurait être justifiée d'avoir recours pour son personnel enseignant aux compensations minimales prévues par le Code du Travail. La décision n'est pas du Ministère du Travail mais bien de l'administration de l'Université du Québec, constituante de Montréal. Elle aurait pu aussi bien

l'ignorer car les autorités administratives de la constituante de Montréal savent très bien que l'engagement des enseignants ne s'effectue pas en milieu universitaire en avril et en mai et elles savent aussi que l'enseignant de carrière dans une université, qu'il soit membre d'un syndicat, d'une association professionnelle ou d'aucun corps constitué a droit à des mises en demeure, à des délais de préavis appropriés, à une connaissance de la cause de renvoi et à un recours en appel.

Au cours de son enquête notre comité a acquis la conviction que ni l'esprit ni la lettre des usages établis en milieu universitaire canadien n'ont été suivis dans l'engagement et le non-engagement de professeurs à l'Université du Québec, constituante de Montréal.

Section II: *Mise en danger de la liberté universitaire en philosophie*

Opposition entre module et département

Les difficultés entre module et département de philosophie et entre les professeurs du même département remontent au début de la création de la constituante de Montréal. Comme ce fut le cas pour tous les autres départements, les membres du corps professoral du futur département de philosophie furent évalués par une équipe initiale. Le responsable de l'équipe qui devint, par la suite, responsable du département retint 18 noms et les soumit au recteur de la constituante de Montréal. Ce dernier n'en retint que 10 en juin 1969. Le directeur du département soumit alors au recteur les noms de six autres enseignants. Le recrutement de ces nouveaux professeurs, leur sélection dans d'autres circonstances et peut-être selon d'autres critères que ceux employés initialement et la détermination du statut de chacun d'eux furent des sujets de conflit au sein du département. Des solutions acceptables au rectorat et à l'assemblée départementale sur ces litiges ne furent pas rapidement trouvées.

Aux difficultés suscitées par la composition du département, allaient s'ajouter des conflits alimentés par les méthodes d'évaluation de l'enseignement adoptées par le module. Au milieu d'octobre, très tôt donc après le début des cours, des étudiants se plaignirent de quelques cours. Le conseil du module créa un comité *ad hoc* pour enquêter sur les plaintes et évaluer les cours contestés. Ce comité fut créé lors de la première réunion du conseil du module le 10 octobre. Le mandat du comité et la nomination de ses membres furent décidés séance tenante. Le comité *ad hoc* comprenait le directeur du module, deux professeurs membres du conseil du module et deux étudiants membres aussi de ce même conseil. Une semaine plus tard, le 17 octobre, le conseil du module reçut le rapport de son comité. Les étudiants pétitionnaires ayant refusé de se présenter devant le sous-comité, un nouveau sous-comité fut formé comprenant de nouveaux membres mais encore une fois tous du conseil du module. Une lettre leur fut envoyée par le directeur du module, en date du 20 octobre, résumant la situation jusqu'à la création du deuxième comité *ad hoc*. La lettre ajoute qu'il est curieux que les étudiants insatisfaits de l'enseignement, puissent s'adresser au département, une structure où ils ne sont pas représentés, plutôt qu'au module. La lettre du directeur du module ajoute:

« En terminant, je tiens à rappeler aux étudiants concernés que le conseil de module a seul juridiction sur les étudiants et que cette juridiction implique les recommandations et les sanctions académiques pour ses étudiants. L'on admettra donc qu'il sera assez difficile au conseil de reconnaître des ententes qu'il ignorait. D'où il en découle une nécessité pour

les étudiants de toujours régler leurs problèmes dans le cadre de la structure modulaire. »

Plus haut dans le texte, cette même lettre spécifiait la démarche à suivre en cas de conflit avec un professeur au sujet d'un cours, à savoir :

- (a) rencontre du professeur et tentative d'entente;
- (b) soumission du problème par écrit au directeur du module si l'on trouve chez le professeur une fin de non-recevoir;
- (c) soumission du cas par le directeur du module au conseil du module.

A la suite du travail du conseil du module et de ses comités d'évaluation de l'enseignement, le directeur du module écrira le 27 octobre au responsable du département de philosophie que le module demande que le département engage un professeur compétent dans les plus brefs délais pour remplacer le titulaire du cours contesté. Il indiquera aussi que le second comité *ad hoc* du conseil s'est transformé en *comité permanent* pour évaluer tout autre cours contesté. Il lui fera part aussi du fait que le conseil du module *« forme un sous-comité, ayant pour mandat d'établir des contacts avec le département de Philosophie, afin de discuter avec lui de la possibilité de majorer la satisfaction des étudiants de ce module relativement au corps professoral que ledit département met à la disposition du module de Philosophie »*. Il s'agit d'une résolution adoptée par le conseil du module lors de sa dernière réunion, sur proposition du vice-doyen de la famille de sciences humaines membre *ex officio* du conseil du module et lien entre le module et les instances pédagogiques supérieures.

Les évaluations de l'enseignement faites sous l'autorité du conseil du module intensifièrent la division entre les membres du département: d'un côté, ceux qui appuyaient le conseil du module et, de l'autre, ceux qui s'y opposaient. Dix professeurs demandent dès novembre la démission du directeur du module et celle du responsable du département. Huit autres rédigent un long mémoire exigeant la mise en tutelle du département. Le 19 novembre, les étudiants s'emparent de la question et la rendent publique par des communiqués de presse. C'est vers cette date que le secrétariat de l'A.C.P.U. est alerté pour la première fois.

Interventions administratives

Le vice-recteur aux études intervient à plusieurs reprises pour tenter de régler les divers conflits. A une réunion de l'assemblée départementale le 27 novembre, il aurait proposé (a) l'acceptation d'une tutelle volontaire par le département, ce qui permettrait à l'assemblée départementale de se choisir un nouvel exécutif de trois membres, lequel exécutif se choisirait un président qui agirait comme responsable sous l'autorité d'un tuteur; (b) la tenue d'élections au département afin de proposer quelqu'un pour le poste de directeur de module et pour ceux de quatre conseillers de module. A la même réunion, le vice-recteur annonce la formation d'un comité, formé de Messieurs Jacques Brault, Fernand Dumont et Louis-Marie Régis, devant examiner les problèmes de l'enseignement de la philosophie et suggérer l'orientation à prendre à la constituante de Montréal dans l'enseignement de cette matière.

L'élection de l'exécutif et des représentants suggérés au module se fait lors d'une assemblée départementale, le 2 décembre, sous la présidence du directeur de la gestion départementale; une semaine plus tard, le vice-recteur aurait exprimé son appréciation des résultats de ces votes en demandant à l'assemblée d'accepter un compromis: qu'une des personnes élues à l'exécutif se désiste afin d'être remplacée par une personne que le rectorat nommerait; que deux

de cinq personnes nommées au module fassent de même. La demande est acceptée quant à la composition de l'exécutif, mais les professeurs hésitent pour ce qui est du module. Finalement, une personne se désistara et le rectorat nommera deux professeurs de son choix du département de philosophie. Le 18 décembre, l'administration aurait demandé un nouveau compromis selon lequel le directeur du module ne serait pas changé. Ce dernier compromis est jugé inacceptable par le département et la mise en tutelle volontaire est alors refusée par vote de la majorité des professeurs du département. La motion de tutelle continue d'être soutenue par les professeurs qui l'ont initialement demandée. Le 29 décembre, l'administration du département est confiée au directeur de la gestion départementale, une fonction d'intermédiaire entre les responsables de départements et le vice-recteur aux études. Le directeur initial du module est reconduit et son conseil, partiellement modifié, continue d'être actif.

Il avait créé en novembre un sous-comité de ses membres pour reviser les programmes et, si besoin est, en créer de nouveaux. Le sous-comité prépare un nouveau programme pendant la période où l'administration tente de régler les difficultés entre département et conseil du module. Le 28 janvier, le nouveau conseil crée un sous-comité de membres extérieurs au module sans consulter le département et auquel il confie la tâche d'évaluer les cours du premier semestre. Le sous-comité accepte cette mission et soumet un rapport au conseil du module en février. Le responsable choisi par l'assemblée du département le 2 décembre conteste, le 21 février, la validité de ce rapport. Le 26 février, le conseil du module fait connaître le programme que son sous-comité propose pour les études de premier cycle en philosophie pour l'année 1970-71. Le conseil du module votera l'adoption de ce programme le 11 mars.

Commission des études

En ses réunions du 10 et 17 mars, la commission des études, qui n'a pas eu l'occasion d'étudier à fond le nouveau programme créé par le sous-comité du conseil du module et accepté le 11 par ce conseil, discute longuement des problèmes de philosophie. Elle n'a pas retenu les recommandations du rapport Brault soumis le 11 février et qui recommandait 1) que l'enseignement de philosophie soit suspendu par l'abolition du département et du module; 2) qu'une équipe de recherche soit constituée pour étudier le rôle de la philosophie dans l'université moderne, s'attachant prioritairement aux besoins de l'enseignement supérieur pour ne revenir qu'ensuite au développement d'un programme de premier cycle. A la suite de plusieurs propositions, une résolution est adoptée à partir d'une contre-proposition faite par deux membres de la commission des études. Il est sans doute important de signaler que le membre de la commission des études qui proposa la motion est à la fois le président de l'Association des Professeurs de l'Université du Québec, constituante de Montréal. L'amendement voté à l'unanimité, la proposition principale modifiée devient la résolution 70-CE-78. Cette résolution se lit ainsi:

« Il est résolu que le département de Philosophie soit mis en tutelle, que la Commission des études constitue un Comité de tutelle pour remplir les fonctions du département, dont l'évaluation des enseignants et l'embauche de nouveaux enseignants, et cela en fonction du nouveau programme.

— Que le Comité soit ainsi composé: trois (3) membres nommés par la Commission des études, dont un (1) tuteur, dont la compétence en philosophie soit probante, nommé par la Commission seule, et deux (2) membres qui ne soient pas des professeurs du département de Philosophie et choisis par la Commission des études et le Conseil du

Module. Au moins deux (2) de ces trois (3) membres doivent être de l'U.Q.A.M.

- Que ce Comité de tutelle agisse pour et au nom du département jusqu'à ce que la nouvelle assemblée départementale puisse prendre ses responsabilités, et cela dans le but de permettre l'apprentissage de la collégialité au sein du département de philosophie vers un certain nombre d'objectifs de recherche et d'enseignement.
- Que ce Comité prenne connaissance de l'évaluation des enseignements faits par le Module et des exigences du nouveau programme et qu'il termine son évaluation pour le 1^{er} avril 1970, et fasse rapport.
- Que le noyau de professeurs poursuivent les tâches dans les cadres d'un nouveau programme.
- Que le tuteur fasse partie des professeurs délégués comme membres du Conseil du Module. »

Il convient de signaler ici que le Comité de tutelle sera formé de personnes toutes extérieures au département. Ce comité prendra connaissance des évaluations faites sous l'autorité du module, examinera le nouveau programme établi par le module et, finalement, que le module, plutôt que le département tel que proposé initialement, aura une voix par son conseil dans la nomination de deux des trois membres du comité de tutelle. De fait, c'est après avoir obtenu l'accord du directeur du module que la Commission des études détermine la composition du Comité de tutelle et adopte, sur proposition du même membre de la commission des études qui est aussi président de l'Association des professeurs, sa résolution 70-CE-80, ceci à son assemblée du 24 mars.

Le département de philosophie pour sa part, adopte le 23 mars, une résolution déclarant irrecevable la résolution de la commission des études proposant la tutelle. Cette résolution de l'assemblée départementale signale que la commission des études comprend le président de l'association des professeurs et souligne que celui-ci pose des gestes qui risquent de mener au congédiement de membres du syndicat qu'il préside. Elle indique aussi que la commission des études comprend de plus un professeur membre du conseil du module de philosophie. Elle souligne le rôle considérable joué par le conseil du module dans le choix de deux membres du comité de tutelle. Elle évoque les documents soumis aux autorités et à la commission des études par le département relatifs à l'évaluation des enseignants et à l'évaluation des enseignements faite par le sous-comité du module. L'assemblée départementale estime que ces documents n'ont pas été pris en considération par la commission des études.

Conseil d'administration et comité exécutif

Le 8 avril, le conseil d'administration de l'Université du Québec, constituante de Montréal, ratifie les résolutions de la commission des études 70-CE-78 et 70-CE-80, décide la mise en tutelle, accepte la composition du comité tel que recommandé par la commission des études, décide d'expédier une lettre à *tous les professeurs de philosophie* leur indiquant qu'ils ne sont pas réengagés automatiquement, les invitant à poser leur candidature comme professeurs du nouveau département de philosophie et leur indiquant que leur candidature sera étudiée prioritairement par le comité de tutelle.

Une lettre est adressée aux professeurs par le recteur le jour même les invitant à poser chacun sa candidature avant le 20 avril et leur indiquant qu'un nouveau contrat annuel leur sera proposé si leur candidature est retenue par le comité de tutelle. Selon le mandat qui lui est confié, le comité de tutelle procède à

l'examen de toutes les demandes d'emploi pour 1970-71. Il recommande le réengagement de tous les professeurs qui avaient demandé la mise en tutelle du département et refuse les candidatures, à une exception près, de ceux de la faction qui avait proposé les mesures contraires, c'est-à-dire, l'élection ou la nomination de personnes nouvelles pour remplir les positions de cadre au département et au module. Entre la mi-avril et le milieu de mai se poursuivent les négociations pour assurer à ces professeurs une possibilité de recours. Subséquemment, le 19 mai 1970, le Comité exécutif de l'Université du Québec, constituante de Montréal, décide par résolution 70-E-9 que, compte tenu de la tutelle existant depuis le 8 avril, on ne créera pas de comité d'arbitrage *ad hoc* pour les professeurs de philosophie non réengagés. Ces derniers requrent en mai, à quelques semaines de l'échéance de leur contrat, l'avis officiel du non-renouvellement pour 1970-71.

Conclusions de la présente section

Puisque les renseignements fournis plus haut sont largement documentés par des procès-verbaux, des lettres et les témoignages de professeurs, notre comité conclut que la liberté universitaire a été mise en danger en philosophie à l'Université du Québec, constituante de Montréal. Le comité ne tire pas ses conclusions en se fondant sur le mérite des personnes ou des causes qu'elles défendaient. Il les tire à l'examen des mesures employées par les autorités responsables: commission des études, conseil d'administration, rectorat à la constituante de Montréal, et par omission, l'assemblée des gouverneurs et la haute administration de l'Université du Québec.

1) Il nous apparaît clairement que le conseil du module de philosophie, indépendamment de la justesse de ses opinions, a développé unilatéralement une série de mécanismes pour faire l'évaluation de l'enseignement, a choisi ses propres critères quant à la composition de ses sous-comités et à la définition de leurs mandats et de leurs modes d'action. Il a eu recours à sa propre inspiration pour accomplir une tâche dont il n'aurait pas dû avoir la responsabilité exclusive, indépendamment des intentions de ses membres. Cet organisme subalterne des structures pédagogiques, malgré l'existence des structures décanales, n'a pas mis en place des modes d'action propres à sauvegarder au maximum l'équité ou la liberté des enseignants.

2) Les structures supérieures du module, vice-décanat de la famille, décanat du cycle, commission des études, n'ont pas surveillé et corrigé les activités du module et de son conseil. On n'a pas proposé des modes d'action pour l'évaluation des enseignements ou pour la modification du programme qui auraient assuré la participation du département comme du module en une matière litigieuse. En présence d'une rupture complète entre module et département, on n'a pas cherché à remettre la solution entre les mains de responsables qui se seraient placés au-dessus du conflit. Au contraire, les instances supérieures ont accepté les conclusions et les recommandations auxquelles le module seul était arrivé et elles ont posé des gestes endossant des méthodes employées et des conclusions tirées dans des circonstances aussi tendues. Ceci est particulièrement évident au procès-verbal de la commission des études du 10 et du 17 mars, qui mena à l'adoption de la résolution de tutelle et où l'on propose que la sélection des professeurs se fasse d'après un nouveau programme qui n'était l'œuvre que d'un sous-comité du conseil du module et dont la commission n'avait pas encore fait l'examen.

3) La liberté universitaire d'un groupe d'enseignants était mise en jeu, selon nous, dès que l'autorité administrative, à la demande des étudiants et du

module, confia à un comité extérieur (le comité Brault) le rôle de déterminer dans une perspective à court terme ce que devait être l'orientation de la philosophie et de son enseignement dans une institution qui avait déjà un département polyvalent. Concurrément, cette autorité exposait ses professeurs à être l'objet d'un traitement dont l'équité n'était pas assurée, en demandant à ce comité de faire rapport sur la compétence de ses professeurs de philosophie sans que cette compétence soit comparée à celle des autres professeurs de la même institution enseignant d'autres disciplines du savoir. Un comité extérieur acceptant un tel mandat courait le risque de faire une évaluation *in abstracto* en comparant ce seul département de philosophie à ceux d'institutions plus anciennes qu'il n'étudiait pas. Si l'autorité n'accepta pas le rapport Brault ou n'agit pas selon ses recommandations, elle allait accepter ensuite sans un examen approfondi un rapport interne du sous-comité du module; celui-ci prônait la nécessité d'opter pour certains types d'engagements philosophiques et d'accepter, dans ses grandes lignes au moins, un nouveau programme où l'on abandonnerait l'étude des philosophies historiques pour se centrer sur l'épistémologie et la critique de la civilisation contemporaine. L'autorité refusait d'accepter la polyvalence antérieure du programme et niait par conséquent à ses professeurs la liberté d'enseigner selon leur conception de ce qui doit constituer leur enseignement. Il y a là, selon nous, atteinte à la liberté de l'enseignant par le conseil du module et acceptation de ce risque grave par la commission des études d'abord, le conseil d'administration, le comité exécutif et le recteur ensuite. Ajoutons qu'ensuite ce programme prévu servira à déterminer l'utilité de la contribution éventuelle des professeurs actuels et, supposément, à décider de leur réengagement. Il ne semble pas que l'Université du Québec, responsable de veiller au bon fonctionnement de ses constituantes, soit intervenue dans cette question.

4) La mise en tutelle du département de philosophie fut-elle accomplie de façon à sauvegarder au maximum la liberté universitaire et assurer en toute équité la défense de l'enseignant ? Nous ne le croyons pas. Cette action fort grave fut proposée dès novembre par un groupe de professeurs faisant déjà — et qui feront par la suite — front commun avec le module. Des tentatives furent faites par le vice-recteur aux études pour adopter une forme mitigée de tutelle: celle où, alors qu'un tuteur aurait été nommé, le département aurait eu un exécutif élu et aurait choisi les membres des cadres du module. Le département accepta cette solution puis, à la demande de l'autorité, se plia à une modification de celle-ci mais on demande finalement au département d'accepter la tutelle volontaire sans que soit changé le titulaire à la direction du module.

5) L'autorité, en dépit d'une demande faite beaucoup plus tôt par le premier responsable du département avant sa démission, n'exerce aucun contrôle sur le conseil du module et néglige de fixer quelles sont les normes appropriées pour assurer l'équité dans son évaluation du département. Au contraire, loin de retenir le conseil du module dans son action, un responsable administratif, le vice-doyen de la famille des sciences humaines et membre *ex officio* du module a proposé lui-même en conseil de module une résolution dont le texte indique qu'il prend pour acquis que les étudiants ont raison d'être dissatisfaits du corps professoral du département de philosophie. Plus tard, quand le département aura demandé et obtenu temporairement la démission du directeur du module, il manifestera aux autorités, à titre de vice-doyen cette fois, sa confiance au directeur du module, et contribuera à sa reconduction. Il s'ensuit que le conseil du module peut faire par un comité de son choix l'évaluation des cours et fournit à la commission des études un nouveau programme.

6) L'absence de tout contrôle des initiatives du module nous mène à conclure définitivement que la liberté des professeurs a été mise en danger et qu'un soin raisonnable n'a pas été pris pour assurer que l'autorité fasse une évaluation équitable des mérites et des torts des professeurs de philosophie dont le contrat ne fut pas renouvelé.

Des formes voulues et des modes d'action acceptables n'ayant pas été développés et utilisés, il n'a pas semblé nécessaire pour notre comité de se pencher sur la question de la compétence du personnel qui a fait l'objet des litiges. Nous sommes d'avis que l'autorité pédagogique et l'autorité administrative n'ont pas assuré une défense appropriée au département et à ses membres. Nous sommes aussi d'avis qu'en agissant ainsi, par omission, en faisant du conseil du module un juge alors qu'il était partie, en imposant la tutelle à la suite de conclusions favorables au module et défavorables au département, les autorités pédagogiques et administratives en sont arrivées à remercier des membres de leur personnel sans démontrer juste cause et en leur causant un grave tort.

Nous ne pouvons nous empêcher de conclure aussi que l'Université du Québec, assemblée des gouverneurs, commission de planification, comité exécutif et présidence, doit assumer la responsabilité des erreurs sérieuses commises dans ses constituantes. La mise en tutelle d'un département nous apparaît une décision trop grave pour avoir été confiée aux constituantes sans spécification des raisons pouvant la justifier, des mécanismes pour prendre une telle décision et sans mesurer les conséquences qu'elle entraîne. Il nous semble que ce sont les autorités intermédiaires de la constituante seules qui ont, en l'occurrence, établi les critères aussi bien que les modalités.

Une décision étant prise de faire effectuer une enquête par un comité extérieur, il convenait selon nous que l'Université du Québec s'informe de la chose et juge de la mise en danger de la liberté universitaire que ceci pouvait comporter, étant donné le mandat accordé. Une décision plus grave encore étant prise de mettre en tutelle le département de philosophie, l'autorité supérieure de l'Université se devait de faire l'examen des modalités employées pour arriver à la décision localement. Elle se devait d'examiner le sens accordé à la tutelle par la résolution de la commission des études ratifiée par le conseil d'administration et d'en prévoir les conséquences dans le contexte de l'histoire des faits ayant provoqué la décision.

De deux choses l'une : soit que l'Université du Québec ait eu une connaissance détaillée des faits que nous avons examinés et a accordé son appui aux gestes posés, que ce soit explicitement ou, par omission, implicitement; soit que les autorités compétentes n'aient pas été mises au courant de ces faits et, par omission alors, elle a manqué jusqu'à maintenant à son obligation de déterminer les critères de fonctionnement de ses constituantes et de leurs organismes. Tout nous porte à croire que c'est la seconde opinion qui prévaut. L'Université du Québec ne saurait approuver de procédés qui laissent planer un doute aussi sérieux sur le respect qu'on accorda dans le cas que nous avons étudié aux valeurs de la liberté de l'enseignant et de sa défense équitable.

Pour clore cette partie de la discussion, notre comité se sent obligé d'ajouter deux remarques, quelque peu extérieures à son mandat spécifique. En raison de la conclusion ferme à laquelle nous arrivons, à savoir que la liberté universitaire et l'équité furent compromises, nous laissons aux associations professionnelles appropriées, dans le cas des enseignants et dans celui des administrateurs, et à l'Université du Québec également, de juger si elles veulent pousser plus loin l'enquête que nous avons faite afin de découvrir, s'il y a lieu,

des manquements personnels à l'éthique professionnelle et de prendre les décisions qui résulteraient de telles conclusions.

Notre deuxième remarque a trait à la contribution indirecte de l'Association des Professeurs de l'Université du Québec, constituante de Montréal, à la mise en danger de la liberté universitaire de certains de ses membres. L'association n'est pas membre de l'Association canadienne des professeurs d'université. Néanmoins, en accord avec sa politique de sauvegarder les intérêts de la profession universitaire, notre association a accepté de répondre à la demande du syndicat d'intervenir. Nous l'avons fait selon les procédures prévues par l'*énoncé de principes* de l'A.C.P.U. Ce qui ressort de notre enquête faite à la demande de membres de l'A.P.U.Q., c'est le rôle équivoque joué par le syndicat dans le litige étudié. Nous ne pouvons que déplorer le fait que le président de l'A.P.U.Q. n'ait pas perçu d'incompatibilité entre ses fonctions à la commission des études et son rôle de défenseur de l'intérêt des membres de l'association. S'il n'existe pas d'incompatibilité nécessaire entre les deux rôles, en supposant que le président de l'association siégeant à la commission des études s'abstienne de voter ou d'intervenir dans les questions pouvant affecter directement des professeurs, l'incompatibilité nous semble entière et absolue dans le cas présent, lorsque le président de l'association se fait le proposeur d'une recommandation de mise en tutelle à la discrétion du rectorat, le proposeur d'un amendement à une proposition de mise en tutelle qui brime les intéressés plus que ne le faisait la proposition initiale et, finalement, le proposeur de la résolution ayant trait à la composition du comité de tutelle. Une association où ceci s'avérerait une pratique acceptée ne saurait, dans l'opinion de notre comité, devenir ou demeurer membre de l'Association canadienne des professeurs d'université.

Section III: *Conclusions générales et recommandations*

L'Université du Québec, par rapport aux faits que notre comité a étudiés en sa constituante de Montréal, n'a pas suivi les principes recommandés par l'A.C.P.U. quant à l'engagement et au renvoi (avec préavis convenable, pour cause et avec procédure d'appel) des membres de son corps professoral.

Elle a retenu les services de ce personnel avec un contrat d'un an ou moins sans spécifier explicitement comment l'éventualité de renvoi serait traitée. Elle ne nous semble pas avoir été justifiée de le faire initialement pour tout son corps professoral. Elle ne nous semble pas non plus avoir établi, avec la diligence que l'on pouvait espérer de son assemblée des gouverneurs et de haute administration, les critères de son fonctionnement de façon à assurer sans l'ombre d'un doute l'équité dans le traitement de ses membres. Ceci ressort spécialement pour le renvoi en groupe des professeurs de langues modernes et pour celui des professeurs de philosophie.

Dans le cas des professeurs de philosophie, il nous apparaît que leur liberté comme enseignants a été exposée et brimée, en raison de l'absence de contrôle par une autorité supérieure de la constituante de Montréal et de l'Université, des initiatives prises au sein d'un organe subalterne composé de quelques professeurs et de quelques étudiants. Si des méthodes dont l'équité paraîtrait assurée n'ont pas été employées quant au renvoi de ces professeurs, l'on peut dire aussi, sans pour autant présumer de leurs mérites, que des moyens équitables n'ont pas été garantis non plus pour assurer en cours d'année la défense légitime de leurs privilèges, de leurs droits et de leur liberté d'enseignants. On doit se demander comment ces personnes ont pu assumer la responsabilité d'enseigner selon leurs convictions professionnelles dans les circonstances qui leur furent créées.

Ces personnes ont été accusées, à tort ou à raison, de manquer de compétence, d'esprit de coopération et de sens de la collégialité. Ce n'est pas contre les accusations que nous en avons. C'est bien plus contre le fait que leurs accusateurs au niveau du conseil du module aient déterminé la forme de leur procès et aient agi ensuite comme leurs juges pour voir enfin leur jugement ratifié sans examen et sans appel.

Nous avons signalé que, selon nous, « l'incident de philosophie » ne constitue pas en lui-même une mise en question de la double structure pédagogique adoptée à l'Université du Québec. Cette mise en question proviendrait alors du fait que dans ce cas, en l'absence de normes et de critères de fonctionnement à être développés par des instances supérieures, les responsables d'une structure subalterne ont pris des initiatives malheureuses que n'ont mis en question ni des instances intermédiaires ni des instances supérieures. Nous ne croyons pas que de telles façons de faire pourraient se répéter si, une fois les normes et les procédures appropriées établies par les instances supérieures, les instances intermédiaires, au niveau des constituantes, voyaient à la mise en application des principes adoptés.

Il n'en demeure pas moins que les faits que nous avons étudiés avec soin, à partir de copies de documents aussi bien que de témoignages, nous semblent d'une extrême gravité.

Ceci nous inquiète d'autant plus que les autorités de la constituante, ainsi qu'en atteste la lettre ci-jointe du 28 août 1970 adressée à Monsieur Léo Dorais, n'aient pas jugé bon de nous communiquer privément leurs témoignages.

Les recommandations du comité s'adressent à l'Université du Québec et à sa constituante de Montréal. Elles répètent les demandes faites par l'A.C.P.U. en juin et rejetées par la résolution 70-E-29 du comité exécutif de la constituante de Montréal. C'est face à ce refus que nous nous adressons prioritairement à l'Université du Québec et à son assemblée des gouverneurs, que nous considérons d'ailleurs mise en cause même sans le refus antérieur de nos demandes par la constituante.

Nous recommandons:

1. L'application rétroactive à la date de la signature des contrats pour l'année universitaire 1969-70, des principes énoncés par l'A.C.P.U. relatifs à la nomination des professeurs et à la permanence de l'emploi, à savoir:

- a) que la durée d'emploi d'une nomination à l'essai soit pour une durée de deux années;
- b) que les procédures internes d'évaluation du personnel enseignant et les mécanismes d'appel soient établis et connus et comportent:
 - i) l'évaluation par les pairs,
 - ii) la communication au professeur intéressé des raisons de son renvoi,
 - iii) un délai de préavis d'au moins un an (au plus tard le 1^{er} novembre précédant la date d'échéance du contrat),
 - iv) le droit d'appel de la décision à tous les niveaux et selon une procédure en bonne et due forme.

2. L'application générale de cette recommandation à tous les membres du corps professoral qui enseignaient à l'Université du Québec, constituante de Montréal, au cours de l'année 1969-70. Le corps professoral, tel que le définit le *Protocole*, ne comprend pas les professeurs invités et les chargés de cours.

Notre vœu est donc que tous les professeurs voient leurs contrats renouvelés à compter du 1^{er} juin 1970 et que ceux d'entre eux et de tout professeur retenu en 1969-70 dont les services ne devraient pas être retenus au-delà du 31 mai 1971 en soient avertis au plus tard en novembre 1970, ceci se faisant alors dans les conditions spécifiées ci-haut.

L'acceptation par l'Université du Québec des recommandations de notre comité dans les plus brefs délais lui paraît une condition nécessaire pour assurer que cette nouvelle institution ne constitue pas un danger pour la liberté des universitaires canadiens et que l'atmosphère indispensable à l'enseignement et à la recherche soit sauvegardée dans l'intérêt de tous les membres de la communauté universitaire: étudiants, professeurs et administrateurs.

L'acceptation de notre recommandation quant à l'engagement des professeurs et au réengagement de ceux qui furent remerciés implique aussi que l'Université définisse les critères de son fonctionnement dans les domaines de l'évaluation des enseignements et établisse les procédures requises pour que cette évaluation se fasse dans les formes voulues à l'avenir. Elle implique aussi que l'Université définisse mieux les méthodes de mise en tutelle de départements et les conséquences de ce geste. Les critères à employer en l'occurrence et les méthodes à utiliser devraient comprendre, selon nous, que cette décision doive de nécessité être confirmée par l'assemblée des gouverneurs après enquête de leur part sur les événements ayant amené à une recommandation en ce sens par une constituante et ceci une fois même que les formes voulues pour faire cette recommandation auraient été définies et suivies. Elle implique, enfin, que l'Université du Québec définisse les critères et les modalités de la solution de conflits éventuels entre les départements et les modules, afin que ne puisse se répéter ce qui s'est produit en philosophie à la constituante de Montréal en 1969-70. Nous sommes d'avis que l'adoption de critères conformes à ceux de l'A.C.P.U. et de modalités de leur application à l'Université du Québec devrait être assurée dans les plus brefs délais et que l'évolution de l'Université en ce sens devrait faire l'objet d'une surveillance par le Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'Association pendant une période de temps appropriée.

Respectueusement soumis au Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'Association canadienne des professeurs d'université,

Jacques Brazeau, président
H. Martyn Estall
Wilfrid M. Dubé

le 23 septembre 1970.

APPENDICE I

Monsieur Alwyn Berland.

Montréal, le 29 juin 1970

Objet: Demande transmise à l'U.Q.A.M. par MM. Bertrand et Taschereau relativement au non-renouvellement de contrats annuels.

Cher monsieur,

MM. Robert Bertrand et Ls-Ph. Taschereau m'ont fait part lors d'une rencontre le 23 juin 1970, pour transmission et décision par l'Exécutif de l'U.Q.A.M., de la position de l'Exécutif de l'A.C.P.U., du 18 juin 1970. Vous trouverez ci-joint le texte de cette demande dont M. Taschereau a approuvé la formulation par téléphone le 26 juin 1970.

Votre demande s'inscrit dans un contexte où l'U.Q.A.M. a trois solutions qui lui sont proposées émanant d'autant de sources. Voici ces trois approches:

1. Code du travail: le non-renouvellement des contrats annuels impliquant plus que dix (10) personnes, deux mois d'avis étaient requis, l'U.Q.A.M. devrait une compensation monétaire égale à la différence entre la date où le professeur fut averti et le 1^{er} avril.

2. A.C.P.U.: l'A.C.P.U. n'admet pas l'existence de contrats annuels, mais estime qu'un premier contrat dit à l'essai doit durer deux ans. Il faudrait donc réintégrer tous les professeurs dont le contrat n'a pas été renouvelé pour une année entière.

3. A.P.U.Q.: en vertu de la difficulté présumée que peuvent avoir les professeurs dont le contrat n'a pas été renouvelé de se trouver un emploi équivalent, il faudrait verser à tous leur salaire jusqu'à ce qu'ils se soient trouvé du travail à temps plein ou jusqu'à concurrence d'une année. Il n'est pas question de les réintégrer au corps professoral.

C'est donc dans ces termes que j'ai présenté la question et votre demande à l'Exécutif. La position de l'Exécutif repose sur les bases suivantes:

1. Une université qui démarre peut avoir des contrats annuels avec son personnel (ce que prévoit l'A.C.P.U. dans son énoncé de principes, Titre III, section B);
2. l'U.Q.A.M. entend préserver ses hypothèses d'organisation pédagogique et laisser aux pairs les jugements sur les enseignants;
3. les aspects juridiques de la question sont clairs: il y a un contrat annuel qui a expiré après que toutes les obligations de part et d'autre eurent été respectées;
4. la demande d'intervention auprès du Ministre du Travail incite l'U.Q.A.M. à attendre l'application de la législation existante sur la matière. L'U.Q.A.M. a offert sa collaboration au Ministère du Travail en faisant parvenir la liste des personnes affectées. L'U.Q.A.M. entend respecter la décision du Ministère du Travail qui est, en l'occurrence, l'organisme le plus apte à statuer sur les droits de personnes syndiquées.

Vous trouverez sous pli la résolution 70-E-29 de l'Exécutif de l'U.Q.A.M. relative à votre demande.

M. Taschereau nous a de plus signalé la possibilité de la création d'un Comité officiel d'enquête dit de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi. Je souhaiterais que l'A.C.P.U. tienne l'U.Q.A.M. au courant de ses démarches en ce sens, car ainsi que je vous l'ai déjà dit dans mes lettres précédentes (27 avril et 2 juin) nous voulons agir tant que cela sera possible dans un esprit de collaboration à l'œuvre universitaire de l'A.C.P.U.

Veillez agréer, cher monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

*Léo A. Dorais,
Recteur,
Université du Québec à Montréal.*

Comité exécutif

Résolution 70-E-29

le 29 juin 1970

ATTENDU les résolutions 70-A-53 et 70-A-75 du Conseil d'administration relativement au non-renouvellement de certains contrats annuels de professeurs,

ATTENDU la demande faite à la table des négociations par l'A.P.U.Q. le 25 mai 1970,

ATTENDU la demande faite par d'autres que l'administration de l'U.Q.A.M. au Ministère du Travail d'intervenir dans la question du non-renouvellement de ces contrats annuels,

ATTENDU la demande faite par l'A.C.P.U. le 23 juin 1970,

ATTENDU la demande réitérée par l'A.P.U.Q. le 25 juin 1970,

ATTENDU l'intervention du Ministère du Travail,

ATTENDU les avis juridiques sollicités et obtenus:

IL EST RÉSOLU:

- 1. Que l'U.Q.A.M. respecte la décision du Ministère du Travail relative aux compensations monétaires éventuellement à verser aux professeurs dont le contrat n'a pas été renouvelé;*
- 2. Que l'application de la législation existante au cas précité constitue la réponse de l'U.Q.A.M. aux demandes faites;*
- 3. Que les officiers communiquent aux organismes intéressés, en particulier l'A.P.U.Q. et l'A.C.P.U., cette décision.*

[Texte résumant la position de l'A.C.P.U.:]

L'Exécutif de l'Association canadienne des professeurs d'université, lors de sa réunion du 18 juin 1970, a demandé à MM. Robert Bertrand et Ls-Ph. Taschereau, mandatés pour rencontrer le Recteur de l'U.Q.A.M., de faire part à celui-ci que l'A.C.P.U. ne serait pas satisfaite d'aucun règlement relatif au non-renouvellement des contrats annuels 1969-70 de l'U.Q.A.M., hormis celui qui respecterait les principes énoncés par l'A.C.P.U. dans ses « guidelines ».

MM. Bertrand et Taschereau demandent donc au Recteur de l'U.Q.A.M. de transmettre à l'Exécutif de l'U.Q.A.M. les demandes suivantes:

- 1. L'application rétroactive à la date de signature des contrats 1969-70, soit au 31 août 1969, des principes énoncés par l'A.C.P.U. relatifs à*

l'engagement et au renvoi des membres du corps professoral d'une université, à savoir en particulier :

- a) que la durée d'emploi d'un premier engagement dit à l'essai d'un membre du corps professoral doit avoir une durée de deux années;*
 - b) que les procédures internes d'évaluation et d'appel doivent être établies et connues et comporter :*
 - i) l'évaluation par les pairs,*
 - ii) le professeur doit connaître les raisons de son renvoi,*
 - iii) il doit connaître cette décision de renvoi vers décembre,*
 - iv) il doit avoir un droit d'appel.*
- 2. L'application générale de la demande ci-haut à tous les professeurs qui ont participé à l'enseignement en 1969-70 et qui ont demandé à l'A.C.P.U. de les représenter, et dont les noms suivent :*

« L'application rétroactive du protocole de l'A.C.P.U. est fonction de tous les professeurs qui donnaient un enseignement à l'U.Q.A.M. (à l'exception des chargés de cours, des professeurs invités) au cours de l'année 1969-70 (signé Maurice Soulière, le 25 juin 1970). »

APPENDICE II

le 28 août 1970

Monsieur Léo Dorais, Recteur.

Monsieur le Recteur,

Par la présente, je viens d'abord vous remercier d'avoir très aimablement reçu les membres de notre comité en juillet. Je vous suis aussi très obligé d'avoir réitéré en détail mercredi, lors de notre communication téléphonique, ce qu'est la position de l'Université face au travail de notre comité.

Afin de m'assurer qu'il n'y a pas méprise de ma part, j'aimerais résumer dans ses grandes lignes la teneur des échanges entre vous et l'A.C.P.U. depuis le 6 juillet, date à laquelle monsieur Berland vous faisait part de la création de notre comité.

Dès lors, vous nous avez invités à venir siéger à l'U.Q.A.M. à la condition que nos séances soient publiques. Messieurs Berland et Dubé vous ont indiqué que cette procédure ne nous était pas acceptable.

Notre comité a de fait siégé à l'Université Sir George Williams, les 15, 16, 21 et 22 juillet. Il a entendu des professeurs non réengagés et des membres de l'A.P.U.Q. Nous avons vu une personne détenant un poste administratif à l'U.Q.A.M., le directeur du module de philosophie. Je lui ai dit dès le début de notre entretien que nos pourparlers avec nous n'étaient pas terminés sur les modalités de la cueillette de témoignages du personnel administratif de l'U.Q.A.M. sur la question du non-réengagement de professeurs. Le témoignage du directeur du module de philosophie se limita donc en raison de ceci à une explication générale des structures de l'Université (familles, modules, départements) et ne traita pas du litige propre à notre enquête.

Au cours de la matinée du 22 juillet, Messieurs Estall et Dubé et moi-même causions avec vous. Vous nous faisiez valoir alors que c'était en raison du caractère public de la prise de décisions à l'U.Q.A.M. et du caractère public de déclarations faites déjà au sujet du non-réengagement de professeurs que vous souhaitiez que les autorités de l'Université puissent avoir l'occasion de

témoigner publiquement et de nous remettre aussi ouvertement le dossier de l'Université sur la question. Vous nous proposiez alors de tenir une seule séance publique de notre comité à cet effet, quitte à ce que notre comité recueille privément ensuite les propos de quiconque souhaiterait témoigner. Nous vous avons indiqué que nous prendrions votre proposition en délibéré. Monsieur Wilfrid Dubé devait vous indiquer par la suite que nous ne pouvions agréer à cette proposition.

Monsieur Estall et moi avons été très aimablement reçus à notre demande par Monsieur Alphonse Riverin, président de l'Université du Québec, en ses bureaux de Québec le 31 juillet. Nous avons fait part à monsieur Riverin des échanges que nous avons eus avec vous et de notre opposition de principe à ce que nos séances d'enquête soient publiques. Nous avons indiqué à monsieur Riverin que nos procédures prévoient la soumission de notre rapport à l'Université du Québec en temps utile avant qu'il ne soit soumis à l'A.C.P.U. et la possibilité pour l'Université d'y annexer tout document et commentaire qu'elle souhaite, le rapport de notre comité et les annexes ainsi ajoutées constituant le rapport soumis ensuite au Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'A.C.P.U. Monsieur Riverin nous a communiqué son avis selon lequel il serait important que nous ayons le témoignage des autorités de l'U.Q.A.M. avant de rédiger notre texte et il a proposé qu'à la suite des rencontres de caractère privé que cette cueillette de renseignements constituerait, notre comité pourrait être invité à soumettre publiquement son rapport à une séance du Conseil d'administration de l'U.Q.A.M., séance qui a toujours un caractère public. Notre comité accepterait ces modalités.

Lors de notre communication téléphonique de cette semaine, Monsieur le Recteur, vous m'avez indiqué que vous ne considériez pas ceci comme une solution satisfaisante. Vous avez confirmé, je crois, que ce n'est que par le truchement d'une séance publique que vous souhaitiez que soit exprimé le témoignage officiel de l'U.Q.A.M. sur la question dont nous avons entrepris l'étude. Nous avons convenu que les exigences de l'U.Q.A.M. et de notre comité s'avéraient irréconciliables et que, par conséquent, notre comité n'était pas en mesure d'obtenir de vous et de votre personnel leur témoignage sur le litige dont l'A.P.U.Q. a demandé à l'A.C.P.U. de faire l'examen.

Il en ressort que notre comité n'est en l'occurrence qu'en mesure de faire rapport à l'A.C.P.U. à partir de l'information dont il dispose déjà. Je vous ai indiqué que le rapport de notre comité vous serait néanmoins transmis et que l'Université du Québec serait invitée à y joindre tout commentaire que son autorité compétente jugerait utile.

Je me dois de vous exprimer mes vifs regrets de ce que nous n'ayons pu trouver une solution qui nous aurait permis de recevoir votre témoignage et celui de vos collègues. Permettez-moi de vous remercier à nouveau, néanmoins, de nous avoir reçus et d'avoir tenté d'arriver avec nous à une solution satisfaisante du point de vue du travail de notre comité.

En mon nom, et en celui de mes collègues, je vous prie d'agréer, Monsieur le Recteur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Jacques Brazeau,
président du comité d'enquête de l'A.C.P.U.

THE UNIVERSITY, SOCIETY AND GOVERNMENT

The Report of the Commission on the Relations between Universities and Governments

Ottawa: University of Ottawa Press, 1970, pp. XIV, 252.

The Hurtubise-Rowat Commission, established by joint action of A.U.C.C., C.A.U.T., U.G.E.Q. and C.U.S., has reported findings and recommendations which are unlikely to please any substantial section of the Canadian university community. If the Commission's recommendations were unavoidable conclusions from facts they had discovered, of which the university community had not been sufficiently aware, we would simply have to take our unpalatable medicine. But of course the recommendations follow from facts and assumptions. The great merit of the Report is that most of the assumptions are explicitly stated. The great defect is that some of the crucial assumptions, far from being self-evident as the Commissioners thought them to be, are highly questionable, and have led them to deplorable and unnecessary conclusions.

The first such assumption is that "the universities must relate to the immediate social milieu they are meant to serve" (pp. 32-33). As a very general proposition this could indeed be read in a way that would make it unexceptionable. But the social milieux the Report is talking about, besides the obvious linguistic-cultural ones (which are oddly classified as four: "the Quebec society, the Acadian society, the Franco-Ontarians and the English-speaking society in the rest of Canada", p. 29), are regional differences in the stage of economic development. The report begins by trying to place different regions of Canada in the spectrum "pre-industrial, industrial, post-industrial." In Newfoundland (? pre-industrial) "a university should meet the needs of a society which is less well-developed economically. In the same way, a university in an agricultural region should be quite different from a university in an industrial environment" (p. 33). It is not entirely clear whether any region of Canada is now "post-industrial", though it is stated that "Canadian society already participates in the effects of the post-industrial era" (p. 28), and it is implied (pp. 24-25) that the Toronto region is at least on the threshold of that era and therefore deserves a "multiversity" rather than a "traditional" or a "liberal" university. Surely both Newfoundland and Toronto, and not only

they, may properly object to this sort of analysis. Whatever the Commissioners may have intended, it leads straight to the conclusion that the university's function is manpower training for, and acculturation to, a particular kind and level of economy and culture. The pre-eminent functions of university — the increase of knowledge, and the criticism of all aspects of society and culture — got short shrift.

The following section of the Report (1.3 "The Nature and Functions of the University") does little to repair this omission. Instead, it introduces a second assumption — that the university is and should be part of a system — which makes matters worse. Summarizing the university as "a *social institution* the specific mission of which is the *transmission* and the *advancement of higher learning*" (p. 37), the Report moves, under the head of the transmission function, to a conclusion that is tenable only if its unsignalled minor premise (that the university is an integral part of a society's system of education) is allowed. Society, the Report points out, requires of its educational system that it should "socialize" the members of society. Hence

"The system of education, of which the university is an integral part, aims at producing complete citizens, that is, citizens, who (a) know and accept the fundamental values of society and know how to conform with them in their daily life; (b) have acquired sufficient basic learning to feel at home in their milieu and to be able to adapt themselves, where necessary, to a change in this particular position; and finally (c) have received the preparation necessary to assume a role (as much as possible according to their aptitudes and tastes) in the productive apparatus" (p. 41).

This may be an acceptable statement of the essential functions of a system of primary and secondary education. It is not an acceptable statement of even the "transmission" function of the university, for it leaves out the transmission of critical ability (indeed under (a) it denies it).

The Report then brings in the critical function under the head of the *advancement* of higher learning, but only gives it a mention in one sentence (p. 44) before passing on to the research function: it is mentioned again in the "Concluding Reflections" (pp. 204-5), but it does not get much of a showing in between, except when it is seen as requiring some device to protect university independence from that very integrated provincial government-controlled system which the Report spends most of its time advocating.

In this connection, the proposal to rename and reconstitute the existing provincial advisory committees and grants commissions as

"University Co-ordinating Commissions", to serve as buffers between the provincial governments and the universities, will not take us very far. A.U.C.C. should, it is argued, have "up to half" its members academic representatives; the preferred scheme is to have one-third appointed directly by the government, one-third appointed after consultation with interests outside the university (e.g. representative organizations in the fields of business, labour, culture and the professions), and one-third from the academic community. It is hard to imagine anything more likely to be disastrous. Such a body would be almost bound to determine things by provincial manpower criteria.

A third assumption, less explicit than others, but as dangerous as any, is that *because* higher education is now supported almost entirely out of public funds, universities are now part of a system of public education, and *therefore* should be closely articulated with the elementary, secondary, and other post-secondary parts of the system; from this it is made to follow that, since the other parts are incontrovertibly provincially controlled, the whole system must be so controlled, meaning that universities must become fully an integrated part of a provincial system. This begs the question whether the universities, by virtue of their unique functions of increasing knowledge and producing criticism, must not, in the interest of society, stand somewhat outside the purely educational system.

One further assumption must be noticed. It is that because Quebec, with its quite distinct culture, feels strongly that universities should be wholly within provincial jurisdiction, therefore universities in all the other provinces should also be so. No reason is offered why Quebec should not be treated, in this as in other matters, as a very special case; nor is it noticed that in Quebec, unlike any of the other provinces, most of the university people themselves believe that their universities' functions can be performed in a close and exclusive relation to the provincial government. The Commissioners would not consciously have thought of recommending the export of Quebec's quiet revolution, but that is in effect what they have done.

The cumulative outcome of all these assumptions is the Commission's recommendation that the federal government should withdraw from the involvement it still has in the financing of universities, indirect as that involvement is, and should replace the present shared-cost scheme by a straight transfer of federal revenue sources and revenues (by way of tax-points transfer and wholly general equalization grants) to the provinces. This recommendation will be unpersuasive to universities across most of Canada, and ought to be unpersuasive to governments both federal and provincial which understand that universities should perform more functions for

society than a provincial manpower training function. In spite of the Commission's summary rejection of the argument that "two masters are better than one" (pp. 137-8), it is surely evident that any further federal withdrawal would diminish what independence the universities still have.

There is no danger of a federal government trying to co-ordinate and integrate universities into a single controlled system embracing the whole span of education (from cradle to grave, as it is getting to be). There is considerable likelihood of provincial governments doing just that, not with any ill-will but because they are under electoral pressures which the federal government is not under to treat universities as part of a production-oriented and acculturation system. It is a pity that the Commission succumbed so far to the systems approach as to argue that the efficient use of public funds requires the total integration of universities into systems (and therefore provincial systems) of education. If the Commission's recommendations were to be followed, Canadian universities would be in even more danger than they are now of being diverted from two essential functions proper to them: increase of knowledge, and criticism of society.

C. B. Macpherson.



Introducing the new Kodak cartridge- loading super 8 projector

Attractively priced and ready to go. Just snap on a cartridge (you can buy them pre-loaded in a variety of titles, or you can load your own), push a button and show. The projector will thread itself, run through the film then rewind itself...automatically.

The new KODAK 120 Movie Projector can make movies the teaching tool you always hoped they'd be. See it at your Kodak dealer, he's in the yellow pages.



Motion Picture and Education Markets
Canadian Kodak Sales Limited
Toronto 15, Ontario.

Kodak



COMPARATIVE WALL ATLASES

The comparative Wall Atlas style of map is popular because of the convenient size and the fact that only one phase of geography is dealt with in each map. The size of each map is 43 x 33 inches. The titles of the series on NORTH AMERICA are:

1. Relief of Land, Political and Communications.
2. Climate: Summer Conditions. Rainfall. Isobars. Winds.
3. Climate: Winter Conditions. Rainfall. Isobars. Winds.
4. Actual Temperature: July. and July Sea-level Isotherms.
5. Actual Temperature: January, and January Sea-level Isotherms.
6. Natural Vegetation.
7. Commercial Development.
8. Density of Population.

Supplementary map, Political and Communications, obtainable separately.

Other series available: Canada; South America; Europe; Asia; Africa; Australia and New Zealand; World-Relations; Commercial Development; British Isles; India, Pakistan, Ceylon and Burma; South Africa.

Mounted on cloth, dissected to fold with eyelets for hanging.

No. 30-11 — Single Maps, each	\$ 4.50
Any Eight Maps for	31.75
Style 9 — Any Eight Maps, on charthead with tripod stand, for	49.75

maps that display the chief facts of geography

These maps fulfill the requirement that "Maps should be used not only to locate places but to work out relationships between climate and vegetation, or between natural resources and population density."

*A statement from the Introduction to the 1962 curriculum 1:7 x 1:9, Geography, History and Government Social Studies (Intermediate Division), Dept. of Education, Ontario.

REGIONAL WALL MAPS — Physical/Political — An up-to-date series of physical/political maps. Beautifully coloured to indicate the relief of the land, and sea depths. Communications, boundaries and other necessary details are included.

FRANCE AND THE LOW COUNTRIES — Eastward to Bremen and Turin, with inset of Corsica. 36 x 46 inches. Scale 1:1,250,000 (20 miles to 1 inch).

CENTRAL EUROPE — From Bornholm to Ljubljana, and Amsterdam to Brest. 46 x 36 inches. Scale 1:1,250,000 (20 miles to 1 inch).

SCANDINAVIA — From Hammerfest to Kiel, and Stavanger to Vyborg. 36 x 46 inches. Scale 1:1,750,000 (28 miles to 1 inch).

THE NEAR EAST AND MIDDLE EAST — From Kiev to Berbera, and Corfu to Muscat. 37 x 48 inches. Scale 1:4,000,000 (64 miles to 1 inch).

THE MEDITERRANEAN LANDS — 48 x 36 inches. Scale 1:4,000,000 (64 miles to 1 inch).

THE FAR EAST — From Irkutsk to Timor, and Chittagong to the Marianna Islands. 37 x 48 inches. Scale 1:6,500,000 (104 miles to 1 inch).

GHANA — 34 x 22 inches. Scale 1:1,000,000 (16 miles to 1 inch).

NIGERIA — 42 x 33 inches. Scale 1:1,400,000 (22 miles to 1 inch).

CENTRAL AFRICA — The Rhodesias, Nyasaland, and parts of bordering territories. 37 x 46 inches. Scale 1:1,750,000 (28 miles to 1 inch).

EAST AFRICA — Including the whole of Lakes Rudolph and Nyasa, with an inset extension of Port Herald. 36 x 48 inches. Scale 1:1,900,000 (30 miles to 1 inch).

PACIFIC OCEAN — 48 x 36 inches. Scale 1:20,000,000. Also available are Physical/Political maps of Kenya, Uganda, Tanganyika, Jamaica. Size and scale comparable to those listed above.

REGIONAL WALL MAPS — Political

WEST AFRICA — From Nouakchott to Bata (Rio Muni), from Dakar to Lake Chad. 24½ x 37 inches. Scale 1:4,000,000 (64 miles to 1 inch).

SOUTH-EAST ASIA — From Canton to Darwin, Andaman Islands to Hollandia. 46 x 36 inches. Scale 1:5,000,000 (80 miles to 1 inch).

WEST INDIES COMMITTEE MAP — 48 x 37 inches. Scale 1:3,500,000 (55 miles to 1 inch).

No. 30-12 Regional Wall Maps —	
Style No. 11 — Mounted on wooden rods, each	7.95
Style No. 24 — Mounted on wooden spring rollers, each	13.25
Style No. 9 — Any 8 maps, on charthead with tripod stand, for	57.75

MOYER DIVISION VILAS INDUSTRIES LIMITED

MONCTON - MONTREAL - TORONTO - WINNIPEG - SASKATOON - EDMONTON - VANCOUVER

MOYER



**canadian association
of university teachers**

*association canadienne
des professeurs d'université*

Association	President	Secretary	Treasurer
Acadia	Jean Marsh	Francis Ledwidge	Doewe Van der Barre
Alberta	B. M. Barker	F. C. Engelmann	H. I. Freedman
Bishop's	G. S. Groves	G. R. Weller	R. Reeve
Brandon	Mr. D. Adams	D. Reiley	C. Anderson
U.B.C.	Peter H. Pearce	Knute Buttedahl	Andrew R. Thompson
Brack	R. P. Rand	I. J. Masse	I. J. Masse
Calgary	Miss Evelyn Moore	E. D. Ghent	Dennis Kadatz
C.M.C. - RMC	C. D. McKay	G. Dumas	D. W. Newcombe
RR	H. J. Duffus	E. R. Chappel	H. E. Rankin
CMR	R. Leduc	A. S. Biffi	A. S. Biffi
Carleton	D. K. Bernhardt	D. J. Brown	J. T. O'Manique
Dalhousie	R. Comeau	G. Zinck	M. Bradfield
Guelph	W. N. Stammers	R. A. Logan	John Neill
Lakehead	S. Magwood	E. Zimmermann	B. Phillips
Laurentian - Laurentienne	G. Clarke	D. A. B. Pearson	W. R. Cook
Laval	L'Abbé Louis O'Neill	Marius Pineau	Joël de la Noüe
Lethbridge	Philip Butterfield	Louise Chapman	E. G. Mardon
Loyola	J. G. McGraw	Dennis O'Connor	Donald McElcheran
Manitoba	E. W. Mazerall	F. C. Stevens	W. Klassen
McGill	Trevor Lloyd	J. T. Parry	P. J. Harris
McMaster	F. an. Shrive	J. Browning	G. A. Warner
Memorial	P. O'Flaherty	R. Ruelokke	Mrs. J. M. Foltz
Moncton	Roger Savoie	Corinne Gallant	Edgar Léger
Montréal	René Lévesque	G. de Montigny	E. A. Martin
Mount Allison	N. de Vos	G. A. Carpenter	G. A. Carpenter
Mount St. Vincent	Sister Patricia Mullins	Miss Olga Broomfield	Sister Joan Gannon
U. New Brunswick	I. Unger	Fred Cogswell	N. Iversen
Notre Dame of Nelson	A. Ernest Epp	Miss Ula Harris	Bonny Bukwa
Nova Scotia Tech.	L. T. Russell	N. Ferguson	N. Ferguson
Ottawa	A. Feingold	C. Granger	M. Leblanc
U.P.E.I.	I. David Morrison	Francis J. Ledwell	Robert A. Ellison
Queen's	J. Kraicer	M. Elliott	J. A. Willes
St. Francis Xavier	John MacPherson	B. V. Liengme	B. V. Liengme
St. John's	J. C. Wenk	Mary Kinnear	F. M. Carroll
St. Mary's	G. Gordon	T. Rigelhof	T. Rigelhof
St. Thomas	Fenton Burke	Louis Kingston	
Sask. Regina	C. Knapper	W. Bennett	W. Bennett
Sask. Saskatoon	R. C. Nicholson	M. E. Crawford	R. G. Beck
Simon Fraser	M. Mackauer	E. Bridwell	C. H. W. Jones
Sir George Williams	C. Potter	M. Euvrard	Brian Markland
Toronto	R. W. Missen	R. J. K. Barker	S. M. Uzumeri
Trent	S. F. Gallagher	A. M. Young	R. B. Morris
Victoria	Donald Harvey	Miss Priscilla Scott	C. D. Doyle
Waterloo	R. R. Dubinski	J. S. Keeler	A. Plumtree
Waterloo Lutheran	Ralph Blackmore	Priscilla Yantha	Paul Albright
Western	J. A. Humphrey	R. K. Swartman	F. R. Calaresu
Windsor	J. V. Brown	Mrs. C. A. Querbach	Ralph Kolinski
Winnipeg	Victor Batzel	Marcien Ferland	Brian Evans
York	George Eaton	Mrs. Sandra Pyke	Arthur Benvenuto
association	président	secrétaire	trésorier

